

Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение  
высшего образования "Военный институт физической культуры"  
министерства обороны российской федерации

*На правах рукописи*

**Алексеев Роман Александрович**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ  
В КУРСАНТСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ**

5.8.7. - Методология и технология профессионального образования

Научно-квалификационная работа  
на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:  
Обвинцев Алексей Анатольевич,  
доктор педагогических наук, профессор

Санкт-Петербург - 2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Введение.....	3
 <b>Глава I.</b>	
Теоретические и практические проблемы самоуправления учебно-воспитательным процессом в высшем военном учебном заведении.....	15
1.1 Система управления военным образованием. Управление и самоуправление учебно-воспитательным процессом в высшем военном учебном заведении (ввузе).....	15
1.2 Развитие самоуправления в учебных заведениях.....	35
1.3 Научная задача и основные задачи исследования.....	50
 <b>Глава II.</b>	
Курсантское самоуправление как средство воспитания, формирования и развития качеств личности будущего офицера.....	57
2.1 Основные факторы, влияющие на развитие личности. Роль курсантского самоуправления в воспитании, формировании и развитии качеств личности будущего офицера.....	57
2.2 Организационная структура, направления, функции, формы и методы курсантского самоуправления в ввузе.....	74
2.3 Педагогические условия организации курсантского самоуправления в условиях единоначалия.....	87
 <b>Глава III.</b>	
Новые подходы к организации управления учебно-воспитательным процессом в ввузе и их экспериментальное обоснование.....	106
3.1 Обоснование, основные параметры и описание организационно-педагогического эксперимента.....	106
3.2 Анализ результатов эксперимента.....	114
Заключение.....	133
Список используемой литературы.....	133
Приложения.....	156

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Современная система подготовки офицерских кадров для войск Российской Федерации сложилась исторически и действует с определенной отдачей.

Ежегодно в войска из вузов для дальнейшего прохождения службы выпускаются молодые офицеры, которые бдительно несут боевое дежурство, крепят мощь и могущество армии Российской Федерации.

Общеизвестно, что в конечном итоге о высшем военном учебном заведении судят по его выпускникам, их конкретным делам, отношению к выполнению воинского долга.

Анализ отзывов из войск о службе выпускников институтов показывает, что большинство из них с честью справляются с поставленными задачами. Однако, мы вынуждены отметить, что существующая организация учебно-воспитательного процесса в институте, командные методы руководства, система воспитательной работы дают необходимый, но недостаточный результат в формировании качеств личности будущего офицера. Готовится военный специалист, офицер, но не получают должного развития его личностные качества, такие как: преданность офицерской профессии, чувство чести, достоинства, ответственности, дисциплинированности, инициатива.

У некоторых выпускников проявляется склонность к командно-административному стилю взаимоотношений с подчиненными, недостаточны навыки работы с личным составом с позиции гуманизма, не сформирована осознанная ценностная ориентация. Налицо снижение интереса к овладению общей культурой, знаниями, потребности в общественно-полезном труде. Порой в офицерскую среду проникают пьянство, криминал. Имеют место и другие аморальные проступки. Поэтому некоторые наши выпускники не отвечают современным требованиям, отдельные уволились из различных войск Российской Федерации.

Непростая социально-экономическая обстановка в стране, объективные трудности в выполнении должностных и специальных обязанностей, также

оказывают влияние на дальнейшее отношение к службе.

Специфические, нередко экстремальные обстоятельства будней военнослужащих войск, высочайшая ответственность при выполнении служебно-боевых задач, предъявляют жесткие требования к личностным качествам будущих офицеров. Даже в мирное время жизнь ежечасно испытывает его на прочность, ставит в самые неожиданные ситуации, вовлекает в сложную цепь человеческих отношений, проверяя нравственную стойкость, волю, ответственность, принципиальность. Более того, офицер – не только военный специалист, он прежде всего руководитель, воспитатель подчиненных. Он должен глубоко осмысливать жизненные процессы, правильно ориентироваться в любой обстановке и самостоятельно делать верные выводы.

Поэтому, в ходе реформирования системы военного образования, возникает настоятельная потребность в глубоком и творческом осмыслении учебно-воспитательного процесса в институте, приобретает особую актуальность поиск резервов дальнейшего совершенствования его системы управления в целях формирования личности будущего офицера.

В современных условиях управленческая деятельность в образовательной сфере ориентируется на гуманистическую, демократическую парадигму его организационного обеспечения. Принципы гуманистического образования, свободного развития личности, демократического, государственно-общественного характера управления требуют новых подходов к организации учебно-воспитательного процесса в вузе. Сегодня главное в том, чтобы вуз стал открытой социально-педагогической системой, расширяющей и укрепляющей взаимодействия со всеми социальными институтами. Качественные изменения невозможны без участия всех субъектов управления. Поэтому, такой современный уровень управления может быть достигнут только при привлечении всех субъектов образования и общественности к организации учебно-воспитательного процесса в вузе. Именно в этом видятся предпосылки гармоничного развития личности будущего офицера.

В условиях гуманизации и демократизации общественной жизни в стране, перехода к качественным параметрам оборонного строительства перед военным образованием встает задача выработки новых, отвечающих требованиям сложившейся ситуации, средств и приемов обучения и воспитания, форм и методов формирования военно-профессиональных качеств офицеров.

На наш взгляд, в современных условиях эффективная система управления учебно-воспитательным процессом в институте должна предполагать развитие инициативы, ответственности, активности не только командиров, воспитателей, преподавателей, но и самое широкое участие курсантов в управлении вузом при определенном разграничении их полномочий и ответственности.

Динамичные изменения в молодежной среде, в обществе в целом говорят о серьезной необходимости создания системы обучения и воспитания будущих офицеров, основанной на демократических методах и средствах управления, педагогике сотрудничества. В практике воспитания будущих офицеров должны реализовываться их права и обязанности, учитываться индивидуальные особенности, мнение курсантского коллектива.

Важное место в этой системе в условиях высшего военного учебного заведения, единоначалия занимает курсантское самоуправление. Ему принадлежит особая роль в формировании управленческих, организаторских способностей будущих офицеров, оно оказывает существенное влияние на рост их сознательности, ответственности, формирование и развитие профессионально значимых личностных качеств.

Именно с позиции гуманной педагогики, с использованием педагогических основ самоуправления в курсантских подразделениях можно оказывать влияние на формирование качеств личности будущих офицеров в современных условиях.

Самоуправление в курсантских коллективах института в условиях единоначалия необходимо также для:

- сосуществования и развития различных уровней организации жизненного пространства и жизненных сил (индивид, группа, факультет, вуз);

- формирования типа личности «многомерного человека», изменения его ценностной ориентации;

Система курсантского самоуправления рассматривается в единстве с временным состоянием общественного развития, приспособлена к людям, а не люди к ней.

Анализ современного состояния учебно-воспитательного процесса в институте показывает, что:

- планирование порой не учитывает мнения и оторвано от потребностей курсантов;

- налицо слабые знания проблем объектов управления;

- имеет место волонтаризм снизу (курсантская среда), бюрократизм в среднем звене (курсы, факультеты), оторванность в верхних звеньях (управления института, военного образования);

- существует чрезмерная его заорганизованность;

- наметился некоторый разрыв между наукой и практикой.

Организация курсантского самоуправления, участие курсантов в управлении вузом способствует устранению этих проблем, т.к. предполагает установление атмосферы доверия и сотрудничества на всех уровнях системы управления вузом, учитывает потребности и интересы субъектов управления. Это повысит качество учебно-воспитательного процесса и в конечном итоге уровень подготовки выпускников, развития их личных качеств.

**Степень разработанности темы.** Проблемы вовлечения общественности в управление учебными заведениями неоднократно становились предметом теоретического осмысления и практической реализации многих ученых, педагогов в разное время. Происходил поиск новых организационных форм и типов самоуправления (имитационный, игровой, псевдо-деловой, бюрократический, демократический)

образовательным процессом, изменялись его цели и содержание. При этом основным объектом исследований являлся учебный процесс в гражданских учебных заведениях (школы, семинарии, гимназии, вузы и т.д.). Над различными проблемами самоуправления в ходе образовательной деятельности учащихся работали В. Тротцендорф, М. Планта, Б. Базедов, Х. Зальцман, Ф. Феленберг, Ш. Фурье, В. Джилль, Г. Кершенштейнер, Я. Буркхард, Джон и Эвелина Дьюи, Я. Корчак, Н. Крупская, А. Макаренко, Е. Белозерцев, В. Евликов, И. Иванов, В. Рябков, Г. Рассохин, Ф. Шапиро и другие.

Наибольшее развитие идеи самоуправления в высших учебных заведениях нашей страны получили в 80-е годы прошлого столетия. Демократизация отношений в обществе, высшей школе закономерно вызвала повышение активности студентов в развитии самоуправления. Начинает складываться опыт его организации и функционирования.

Однако единой точки зрения на сущность и цели, организацию студенческого самоуправления не выработано.

Нередко его связывали с созданием новых структур (например студенческих советов), деятельностью общественных организаций в вузе. Иногда сферу его возможного применения ограничивали студенческими строительными отрядами или хозяйственно-бытовой деятельностью студентов.

Что касается методических и практических материалов, Положений и инструкций по студенческому самоуправлению, то одни документы представляют набор деклараций о пользе хорошей успеваемости и дисциплины студентов, а другие чрезмерно регламентируют способы организации самоуправления. За формой его проведения порой терялось главное – участие органов самоуправления в воспитании гражданина с активной жизненной позицией, формировании гармонично развитой личности будущего специалиста.

Анализ показывает, что современный уровень развития студенческого

самоуправления недостаточен. Эта проблема требует серьезного научного анализа, разработки четкой и развернутой концепции его организации и дальнейшего совершенствования.

Вопросы организации самоуправления в условиях высшего военного учебного заведения практически не изучались. Есть только некоторый опыт его организации на уровне отдельных ввузов. На сегодняшний день не разработаны принципы, функции, направления, методический аппарат и правовые основы самоуправления в условиях единоначалия.

Построение концепции курсантского самоуправления в вузе требует выявления диалектических противоречий, которые могут и должны сыграть роль движущих сил его развития и совершенствования.

Налицо явные **противоречия**:

- между необходимостью внедрения курсантского самоуправления и отсутствием педагогических основ его организации в курсантских коллективах в условиях единоначалия;
- между традиционными формами, методами воспитания и высокими требованиями к результатам воспитательной работы в современных условиях.

В рамках этих противоречий может быть сформирована **научная задача диссертационного исследования**.

В условиях профессиональной армии, повышения роли личности отдельного военнослужащего в выполнении служебно-боевых задач, развития ответственности и самостоятельности при принятии решений необходимо разработать основные педагогические принципы, функции, условия курсантского самоуправления и методику его использования для формирования профессионально значимых личностных качеств будущих офицеров на основе гуманной педагогики (педагогики сотрудничества).

**Объектом исследования** выступает учебно-воспитательный процесс в вузе, ориентированный на начала курсантского самоуправления.

**Предмет исследования** – педагогические основы организации курсантского самоуправления в ходе учебно-воспитательного процесса.



**Гипотеза диссертационного исследования** – эффективность учебно-воспитательного процесса по формированию качеств личности будущих офицеров будет возрастать, если:

- будут использованы педагогические методы организации курсантского самоуправления;
- будет создана соответствующая демократическая среда;
- будут использованы методы гуманной педагогики (педагогики сотрудничества).

**Целью диссертационного исследования** является выявление и научное обоснование содержания, основных условий, курсантского самоуправления, эффективности его форм, методов, применяемых для формирования личностных качеств будущих офицеров.

В соответствии с целью ставятся и решаются следующие задачи диссертационного исследования:

- разработать теоретические вопросы курсантского самоуправления в условиях единоначалия;
- определить содержание, направления, функции, формы и методы, механизм взаимодействия участников курсантского самоуправления;
- провести организационно-педагогический эксперимент;
- выработать практические рекомендации руководящему составу, офицерам воспитательных структур, курсантскому активу по организации самоуправления в воинских коллективах.

**Источниковой базой исследования** явились:

- положения теории управления (В.Г. Афанасьев, А.В. Карпов, Ф. Тейлор, Г.Х. Попов, З.П. Румянцева), государственно-общественного управления, руководящие документы по организации управления учебно-воспитательным процессом в вузе;
- основы теории ученического самоуправления (Д. Дьюи, Я. Корчак, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко), теоретические и практические разработки по

организации самоуправления в высшей школе;

- философские учения о человеке, путях и условиях его развития и воспитания (И.С. Кон, Ж.-П. Сартр);

- психолого-педагогические учения о формировании и развитии личности (П.П. Блонский, Л.С. Выготский, Л.Н. Коган, Г.С. Костюк, Д.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн);

- принципы гуманизма (Ш.А. Амонашвили, А. Маслоу, К. Роджерс);

- психолого-педагогические положения, раскрывающие единство теории, практики, обучения и воспитания, о всестороннем учете социально-психологических особенностей в процессе воспитания (А.В. Барабанщиков, В.А. Сухомлинский, К.Д. Ушинский);

- принципы педагогического общения (Г.С. Батищев, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев).

**Методологической основой исследования** стали: гуманистический подход, определяющий абсолютную ценность человека, утверждающий достоинства личности, системно-деятельностный и ценностный подходы.

Учебно-воспитательный процесс в целом – это деятельностная, открытая, динамическая, централизованная система, которая имеет конкретные цели, функции, свойства. Исходя из системных свойств учебно-воспитательного процесса, следует вычленять закономерности и тенденции, присущие его управлению.

Другим важным методологическим правилом является поиск взаимодействий между различными элементами и способами организации управления и самоуправления учебно-воспитательным процессом.

Ценностный подход позволяет рассматривать образование как систему ценностей, главной из которых является сам человек.

Комплексное использование методов и приемов социологии, психологии, теории управления позволит более широко и полно изучить проблемы организации управления и самоуправления учебно-воспитательным процессом.

В зависимости от характера решаемых задач определился выбор методов исследований: теоретический анализ научно-методической литературы по теме исследования; изучение руководящих документов, определяющих организацию управления обучением и воспитанием; наблюдение и анализ хода учебно-воспитательного процесса, изучение результатов деятельности курсантов в ходе самоуправления, анкетирование, беседа, организационно-педагогический эксперимент.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

– практически впервые исследованы особенности курсантского самоуправления в ходе учебно-воспитательного процесса в вузе в условиях единоначалия;

– выявлена и обоснована положительная роль, влияние курсантского самоуправления на формирование и развитие качеств личности будущих офицеров;

– разработаны содержание, цели, принципы и функции, методологический аппарат курсантского самоуправления в условиях военно-учебного заведения;

– на основе анализа организационно-педагогического эксперимента выявлены организационные формы курсантского самоуправления, наиболее способствующие формированию и развитию качеств личности будущих офицеров.

**Теоретическая значимость исследования** определяется вкладом в дальнейшую разработку проблем совершенствования воспитания и научных основ организации курсантского самоуправления в условиях вуза.

**Практическая значимость работы** состоит в разработке конкретных методических и практических рекомендаций руководителям, командирам, преподавателям и курсантскому активу:

– по организации курсантского самоуправления в условиях единоначалия, определении конкретных прав и обязанностей его участников;

– поэтапного формирования и развития профессионально значимых

качеств личности будущих офицеров на основе развития самоуправления.

Достоверность результатов исследования обеспечивается: проверенностью методологических основ, на которых базируется исследование; опорой на проверенные психолого-педагогические теории; логическим анализом результатов; привлечением большого контингента преподавателей и курсантов к участию в организационно-педагогическом эксперименте.

Экспериментальной базой исследования являлись курсанты Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменный института войск Российской Федерации (далее военный институт).

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе публикации научных докладов, статей и тезисов, неоднократного участия в научно-практических конференциях: в XX международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире», 4 декабря 2017 г. (г. Санкт-Петербург); в XIII (март 2018 года) и XIV (март 2019 года) международных научно-практических интернет конференциях «Образование в современном мире» (г. Саратов); в международных форумах «Гуманизация образовательного пространства», проводимых 15 – 16 марта 2018 года и 14 – 15 марта 2019 года (г. Саратов).

Внедрение результатов исследования осуществлено в ходе учебно-воспитательного процесса в Саратовском военном институте ВНГ РФ, Пермском военном институте ВНГ РФ, что подтверждается соответствующими актами.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Теоретическое и практическое обоснование целесообразности включения самоуправления в управление институтом для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, подготовки выпускников, развития их личных качеств.

Система управления высшим военным учебным заведением наиболее оптимальна, когда в нее включены механизмы самоуправления, создана

прочная система самоуправления руководителей, воспитательных структур, преподавателей и курсантов.

2. Теоретические разработки и практические рекомендации по организации курсантского самоуправления в подразделениях института в условиях единоначалия.

Самоуправление осуществляется в соответствии с разработанными принципами, функциями, целями, организационной структурой. Направления, формы и методы работы уточнены исходя из запросов практики. Права и обязанности участников курсантского самоуправления определены в Положении о совете курсантских коллективов института.

3. Эффективность и действенность курсантского самоуправления по формированию и развитию качеств личности будущих офицеров повышается при выполнении основных педагогических условий его организации в условиях единоначалия (создании гуманного учебно-воспитательного процесса; высокой профессиональной подготовке, нравственных и деловых качествах руководителей, преподавателей; наличии реального механизма взаимодействия и готовности участников самоуправления к совместной деятельности).

4. В результате организационно-педагогического эксперимента, проведенного в Саратовском военном ордена Жукова Краснознаменном институте войск Российской Федерации, было выявлено, что развитие качеств личности будущих офицеров взаимосвязано с их участием в самоуправлении. Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод, что курсантское самоуправление является составляющей основных факторов, влияющих на развитие личностных качеств, средством формирования и развития качеств личности будущих офицеров.

5. В условиях военно-учебного заведения и, следовательно, единоначалия наиболее эффективным является методика поэтапного формирования и развития качеств личности будущих офицеров в ходе учебно-воспитательного процесса на основе развития курсантского самоуправления и использования

педагогики сотрудничества.

Структура диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений.

# **ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В ВЫСШЕМ ВОЕННОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ**

## **1.1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВОЕННЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ. УПРАВЛЕНИЕ И САМОУПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В ВЫСШЕМ ВОЕННОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ (ВВУЗЕ)**

Ни одна организованная система, будь то социальная, техническая или биологическая, не может эффективно реализовать свои возможности без оптимально организованного управления. В полной мере это относится и к системе военного образования.

Управление как социальное явление и как сфера человеческой практики возникло задолго до того, как оно стало предметом специальных научных исследований. Присущие людям потребность и способность работать вместе, в соорганизации друг с другом требуют координации индивидуальных действий, их согласования, иначе говоря – управления совместной деятельностью. Оно зарождается вместе с цивилизацией, развивается в ходе ее эволюции и является одним из ее важнейших факторов.

Возникновение все более сложных организаций и их развитие требовали постоянного совершенствования практики управления. Параллельно этому, начинают складываться предпосылки для возникновения собственно теоретических представлений об управлении, о формах и способах его организации. Процесс зарождения теории управления в недрах его практики оказался противоречивым, сложным и длительным. Теория управления как самостоятельная научная дисциплина оформилась лишь в начале XX века, испытала влияние со стороны происходящих в мире перемен (научно-технические достижения, успехи в связанных с управлением дисциплинах – таких как социология, психология, экономика и др.).

В развитии теории управления выделяют четыре основных подхода [48]:

- с точки зрения основных школ в управлении;
- процессный;
- системный;
- ситуационный.

Первый из них наиболее важен в историческом плане, поскольку он образован совокупностью достаточно четко сменявшихся «школ», рассматривавших управление с различных точек зрения. Это – школы научного управления, административного управления («классическая школа»), человеческих отношений и поведенческих наук, а также школа количественных методов управления.

Самостоятельность и широкое общественное признание наука управления приобрела с возникновением школы научного управления. Наиболее известные ее представители Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гант, Г. Эмерсон и др. пришли к ключевому выводу о необходимости отделения управленческих функций от фактического исполнения работы, т.е. к выводу, что управление – это особая специальность, а наука о нем – это самостоятельная дисциплина [110].

Основной целью «классической» школы (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Мунк, Л. Аллен и др.) являлась разработка некоторых универсальных принципов управления, пригодных ко всем типам организаций и обеспечивающих гарантированный и высокий результат их функционирования. Достижение А. Файоля состоит в том, что он обосновал точку зрения на управление как на универсальный процесс, состоящий из системы основных функций (целеполагание, планирование, контроль и др.), разработал систему универсальных принципов управления (централизация, полномочия и ответственность, единоначалие, дисциплина, инициатива и др.).

В качестве своеобразной реакции на присущие классическому подходу недостатки, главным из которых была неспособность полного учета роли человеческого фактора в организациях, возникает новая школа управления – школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М.П. Фоллет, Т. Саймон).



Роль этой школы состоит в показе возможности и необходимости синтеза теории управления с психологическими знаниями. Теория управления постепенно начинает отходить от жесткорационалистических подходов и переходит к разработке так называемых мягких схем управления, учитывающих психологические особенности человека.

Принципиальная переориентация исследований в направлении изучения человеческого фактора как основного элемента эффективной организации постепенно приводит к оформлению поведенческой школы в управлении. Работы Р. Лайкерта, Д. Мак Грегора, А. Маслоу, Д. Моутона, Ф. Фидлера и др. показали, что не только межличностные отношения, но и мотивация, характер власти и авторитета, особенности лидерства, субъективное восприятие человеком своей деятельности и места в организации выступают мощными факторами эффективной работы и управления.

Три основных и наиболее общих подхода в теории управления: процессный, системный и ситуационный имеют не только историческое значение, но характеризуют и особенности современного состояния теории управления.

Процессный подход сложился как развитие основного положения административной школы – идеи о существовании некоторых основных и универсальных функций управления. Эти функции рассматриваются как органически взаимосвязанные и образующие в своей совокупности единый процесс управления. Важным условием успешного управления является не только эффективность управленческих функций, но и правильная их соорганизация в рамках единого процесса.

Системный подход сформулировал новое понимание организации как социотехнических систем. Данный подход, кроме акцента на процессе управления как таковом, показал, что не меньшей сложностью обладает сам объект управления. Не только управление, но и что управляется, имеет свою логику, свои законы и они системны по своей природе. Эффективное

управление обязательно должно учитывать и их, а для этого – знать и уметь их использовать.

Ситуационный подход не является сводом конкретных принципов и процедур управления, а представляет собой общую методологию, способ мышления в области организационных проблем и путей их решения. Его центральное положение развивает один из главных тезисов системного подхода, согласно которому любая организация представляет открытую систему, которая находится в постоянном взаимодействии с внешней средой. Главные причины того, что происходит внутри организации, следует искать вне ее, в той ситуации, в которой она реально функционирует. Понятие ситуации стало ключевым и определяется как конкретная система обстоятельств и условий, которые наиболее сильно влияют на организацию в данное время.

Ситуационный подход утверждает, что оптимальные приемы и способы, которые должен использовать руководитель для успешного достижения целей организации, не могут носить только общего характера и должны значительно варьироваться, они определяются именно ситуацией управления.

Современная теория и практика управления характеризуется сосуществованием и взаимодействием трех перечисленных подходов, при явном доминировании ситуационного.

Можно выделить и основные тенденции современного этапа развития теории управления. Первая связана с приданием большей значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею. Компьютерная революция, крупные достижения научно-технического прогресса создали качественно новую техническую базу управления.

Более мощная тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления. Уже не подлежит сомнению, что будущее управления за демократическими «партисипативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций – это главный механизм полной реализации потенциала организации для

управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления.

Эти и другие тенденции привели к тому, что сегодня сформировалась новая парадигма управления, ее ключевыми чертами являются следующие [48,68].

1. Отказ от управленческого рационализма классических школ, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежит в правильном воздействии на внутренние факторы организации. На первый план выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды. Последняя диктует стратегию и тактику управления, определяет структуру организации и формы управления ею.

2. Использование в управлении теории систем позволило не только сформулировать новый взгляд на организацию как «органическое целое», имеющее свою логику и законы, но и выделить ряд универсальных переменных любой системы, контроль за которыми составляет основу эффективного управления.

3. Доминанту современной теории и практики управления составляет ситуационный подход. Главный его тезис – вся организация внутри учреждения есть ответ на различные по своей природе воздействия из вне.

4. Признание социальной ответственности управления как перед обществом в целом, так и перед индивидом.

Эти и другие положения являются основными принципами современной теории управления.

В управлении системой военного образования, более чем за 300 лет своего существования, также имели место различные подходы в содержании управленческой деятельности. Управление имеет свои, специфические особенности, присущие только военной организации.

Под управлением системой военного образования понимается «... деятельность органов государственной власти, соответствующих министерств и ведомств, штабов, управлений и служб по подготовке военных специалистов

в государственных образовательных учреждениях профессионального образования» [29].

Управление системой военного образования включает:

- сбор, изучение и анализ информации о потребностях в военных специалистах и о состоянии их подготовки в образовательных учреждениях;
- формирование государственного заказа на подготовку военных кадров;
- доведение задач до ведомственных органов управления военным образованием и высших военных учебных заведений;
- планирование, организацию и контроль деятельности вузов.

Совершенно очевидно, что без оптимальной, эффективной системы управления военным образованием, учебно-воспитательным процессом в вузе невозможно выполнить задачу по подготовке офицеров с уровнем обученности, соответствующим государственным образовательным стандартам, квалификационным требованиям к выпускникам и требованиям войск, обладающих необходимыми личностными качествами [74].

Разработка и реализация такой системы управления – требование проводимой военной реформы, сложная и ответственная задача, которая потребует времени и материальных затрат.

Косметическими мерами проблему кардинального повышения профессионализма военных кадров и их общего культурного уровня не решить. Это возможно только путем глубокого научного анализа и своевременной реализации выработанных предложений, в ходе реорганизации системы военного образования в Российской Федерации, а также всестороннего учета опыта прошлого.

В дореволюционный период в системе военно-учебных заведений России особое значение придавалось централизации управления военным образованием. В начале XIX века в военном министерстве действовал штаб, а затем Главный штаб по управлению военными училищами и кадетскими корпусами. В 1831 году было создано Центральное управление,

преобразованное в 1863 году в Главное управление военно-учебных заведений. Ему были подчинены все вузы России и переданы функции Особого совета по их инспектированию. При Главном управлении действовали педагогический комитет, военно-педагогическая библиотека, педагогический музей, а впоследствии и педагогические курсы.

Руководство всеми сторонами деятельности вузов продолжало существовать и после революции. В советское время органы руководства вузами возглавляли видные военачальники: И.Э. Якир, В.К. Путна, Л.А. Говоров, К.А. Мерецков, П.А. Ротмистров и др. Нельзя не отметить, что в период с 1936 по 1968 г.г. ни один из органов управления в Вооруженных Силах не реформировался так многократно, как органы управления вузами. При этом основное направление реформаторской деятельности характеризовалось все большей децентрализацией руководства.

Ослабление централизованного управления и связей военного образования с высшей школой страны привело к утрате общих подходов в подготовке офицерских кадров, разобщенности усилий и действий, параллелизму в работе вузов и органов управления. Воссоздание в 1968 году Главного управления военно-учебных заведений как центрального органа научно-методического руководства военным образованием было требованием времени. Разработанная им единая нормативно-правовая база послужила основой для осуществления крупных мероприятий по становлению вновь созданных и реорганизованных высших военных училищ, укрепления их научно-педагогического потенциала, улучшения качества учебно-воспитательного процесса.

В дальнейшем все более развивается административно-командная система, происходит усиление и приобретение партийным и идеологическим контролем всепроникающего характера, формируется жесткая номенклатурная иерархия управления. Положения теории управления, которые подчеркивают гуманистическую и социально-психологическую

природу управленческих отношений стали не нужны и мешали функционированию административно-командной системы.

Такое положение могло измениться лишь при условии радикальных перемен социально-политического строя и экономического уклада в стране. Произошедшие в последние полтора десятилетия коренные преобразования, попытки проведения экономических реформ, инволюция административно-командной системы явились предпосылками для возрождения интереса к богатому мировому опыту управления.

Произошли серьезные перемены и в высшей школе:

1. распад СССР, нарушение целостности системы подготовки военных кадров;

2. в 1993 году принят Закон РФ «О воинской обязанности и военной службе», возникла необходимость приведения подготовки офицерских кадров в соответствие с новым военным законодательством;

3. в 1992 году принят Закон РФ «Об образовании» и введена новая многоуровневая структура профессионального образования;

4. Правительством РФ утвержден первый в истории России обязательный для всех вузов, в том числе и военных, Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования, введены государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников.

5. в 1993 году разработана и утверждена МО РФ Концепция развития системы военного образования, в ходе реализации которой его уровни и перечень военных специальностей приведены в соответствие с общегосударственными. С учетом Госстандарта и новых квалификационных требований к офицерским кадрам разработаны новые учебные планы и программы.

Нельзя не отметить и изменение ситуации с качественными характеристиками курсантов.

В связи с падением престижа военной службы, нарастающим противоречием между исключительно высокой значимостью и сложностью воинского труда и его низкой оплатой в вузы порой идут не самые лучшие. Свое поступление в военно-учебные заведения подростки нередко мотивируют стремлением бесплатно получить высшее образование, приобрести престижную специальность, которая пользуется спросом на рынке труда в гражданской сфере. Нередко поступление связывают с уходом от службы в горячих точках.

Современное российское общество характеризуется снижающимся уровнем образованности, распространению пьянства, наркомании, растет преступность, что безусловно оказывает влияние на молодежь [76].

Все это требует новых подходов в организации управления и учебно-воспитательного процесса в вузах, коренного преобразования военного образования в ходе проводимой реформы с учетом сложившейся ситуации.

Во второй половине 90-х гг. широкое распространение и признание завоевала идея о необходимости общественного участия в управлении системой образования, о неэффективности существующих схем, технологий и принципов ведомственной организации и руководства. В качестве главной задачи модернизации системы управления называлось создание гибкой, целенаправленной, эффективной системы государственно-общественного управления на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и в образовательных учреждениях.

Установлению диалога государства и общества в сфере образования вполне может способствовать действующее законодательство. Так, среди принципов государственной политики в Законе РФ «Об образовании» выделен демократический, государственно-общественный характер управления образованием, сказано о необходимости строить управление на принципах единоначалия и самоуправления [41].

Если понимать под управлением целеустремленную деятельность субъектов всех уровней, направленную на организацию функционирования и

развития системы образования, то под государственно-общественным управлением понимается такое управление, в котором сочетается деятельность субъектов управления государственной и общественной природы. Очевидно, что государственно-общественное управление не должно вбирать в себя или подменять все структуры управления образованием, составлять их арифметическую сумму.

Сочетание государственных и общественных начал в управлении составляет характерную черту системы демократии. Это сочетание строится на основе не только взаимного дополнения государственного и общественного начал, но и взаимного проникновения:

- задачу государства составляет привлечение все большего числа людей к управлению государственными и общественными делами, к участию в работе органов власти, к решению вопросов социального и культурного развития;

- задачу общественных организаций составляет всемерное развитие самостоятельной творческой активности членов общества, развитие потребности активного участия в управлении общественными делами, формирование и развитие навыков самоуправления.

И в том, и в другом случае, общим является формирование способности мыслить и действовать масштабно, на уровне государственных задач и коренных интересов общественного развития.

Целью государственно-общественного управления образованием, (в т. ч. и военным) в этом случае будет оптимальное сочетание государственных и общественных начал в интересах человека, социума и государства.

В числе основных его задач можно назвать следующие:

- реализация законодательно-определенных прав педагогов, обучающихся и их родителей на участие в управлении образовательными учреждениями;

- демократизация государственного управления образованием;

- удовлетворение потребностей и интересов участников образовательного процесса;



- развитие согласительных механизмов разрешения противоречий и конфликтов между всеми субъектами управления.

В итоге государственно-общественное управление образованием можно представить как интеграцию трех направлений работы:

- демократизация деятельности органов государственной власти и управления образованием;

- развитие самоуправляющихся ассоциаций участников образовательной деятельности (педагогов, органов студенческого самоуправления);

- организация общественных органов управления образованием, в которых представлены все участники образовательной деятельности [27, 59].

В современных условиях высшее учебное заведение осуществляет свою деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами, руководствуется приказами и директивами, приказами и указаниями начальников, рекомендациями Управления образования войск.

Сложность состава и структуры больших систем (к которым относится современный вуз), огромное количество составляющих их подсистем и элементов, возможных их состояний в каждый момент времени приводят к трудностям управления. Поэтому повышение эффективности управления становится одной из актуальных проблем высшей школы. Вполне очевидно, что решать ее следует на основе системного подхода и многопланового исследования со стороны:

- структуры (системно-структурный аспект);

- функций (системно-функциональный аспект);

- развития (системно-исторический аспект) [91].

### 1.1.1. СИСТЕМНО-СТРУКТУРНЫЙ АСПЕКТ

«Структура высшего военно-учебного заведения включает в себя управление (начальник вуза, его заместители (помощники), начальники отделов и служб), основные и обеспечивающие структурные подразделения. К основным структурным подразделениям высшего военно-учебного

заведения относятся: учебно-научные подразделения (факультеты, кафедры, ...), ..., подразделения слушателей и курсантов» [90].

Исходя из структуры, управление в современном высшем военном учебном заведении представляет собой многоуровневую систему, в которой можно выделить три блока:

1. административный;
2. организационный;
3. учебный.

Каждый из них состоит из нескольких соподчиненных подсистем (рис. 1).

Между блоками и отдельными подсистемами внутри этих блоков устанавливаются связи подчинения, субординации (вертикальная структура) и координации (горизонтальная структура). Оптимальное управление предполагает согласование этих двух структур.

Преобладание связей по вертикали приводит к излишне жесткому регламентированию всех действий, лишает исполнителей самостоятельности, препятствует воспитанию активности и потребности в самоуправлении.

Преобладание горизонтальной структуры затрудняет планирование и контроль, достижение стратегических целей.

Административный блок состоит из трех уровней: начальник института, его заместители, подчиненные им отделы и службы. Этот блок находится на вершине всей системы управления в вузе, от его работы во многом зависит качество и эффективность учебно-воспитательного процесса. Именно здесь формируются стратегические цели.

Поспешные или необоснованные решения руководства института могут привести к нежелательным последствиям только в силу того, что этот блок управления ближе остальных стоит к «государственному заказу» - глобальным целям всей системы подготовки будущих офицеров.

При отчетливо выраженном подчинении подсистем в административном блоке, должны быть хорошо развиты горизонтальные связи на каждом из уровней. Координация действий заместителей начальника института, отделов

и служб нужна для осуществления и совершенствования учебно-воспитательного процесса в вузе, повышения его качества и эффективности. Увеличение согласованности сотрудников различных отделов и служб института способствует повышению активности и инициативы, тесному взаимодействию внутри административного блока управления.

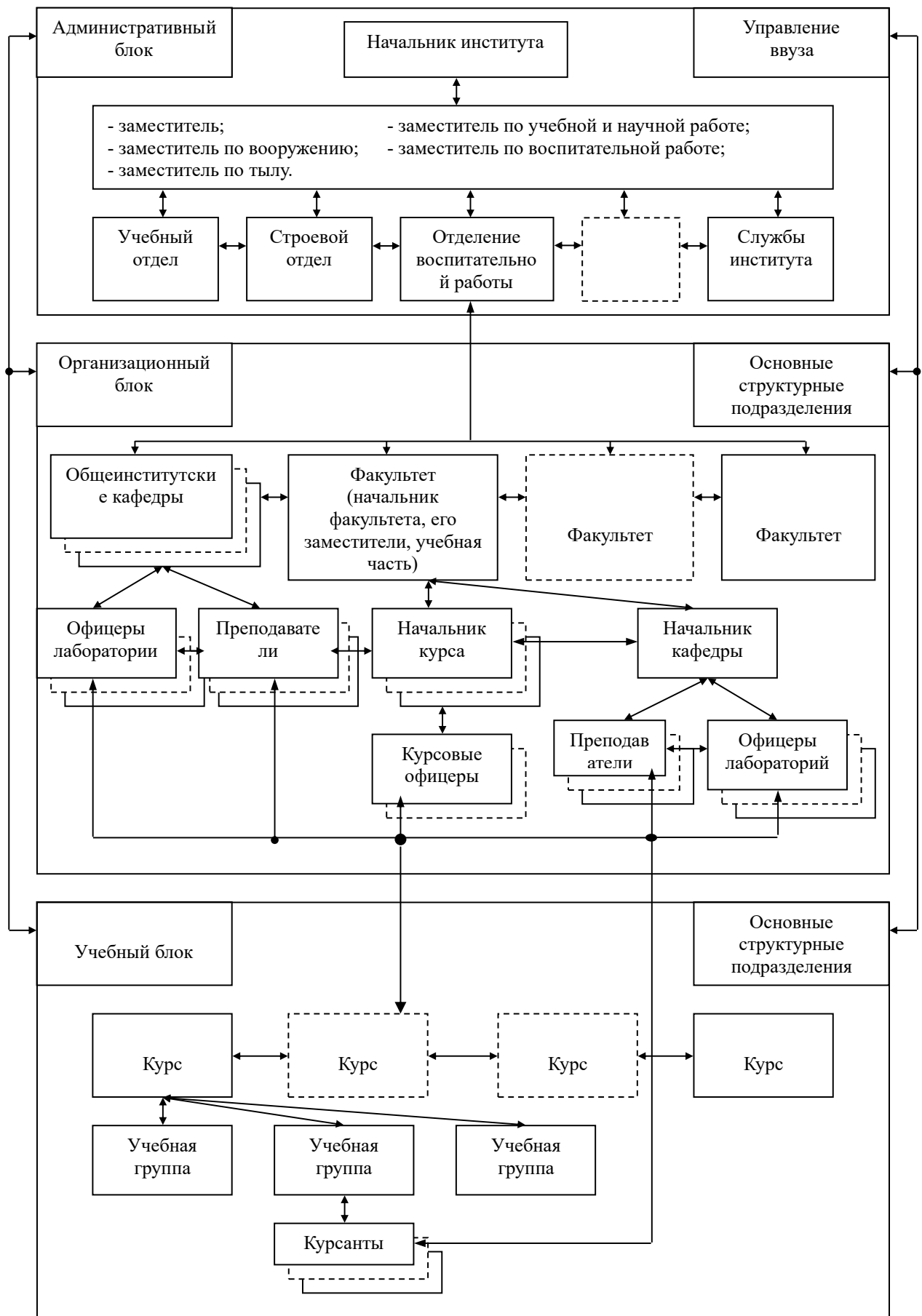


Рис. 1. Многоуровневая система управления ввузом

Организационный блок управления в институте также состоит из трех уровней:

- факультетов, общеинститутских кафедр;
- кафедр факультета;
- преподавателей, офицеров лабораторий и курсового звена.

Здесь больше управляемых элементов: каждый из факультетов имеет несколько кафедр, управляющих деятельностью десятков преподавателей, несколько начальников курсов, курсовых офицеров.

Организационный блок реализует тактические цели, рассчитанные на относительно короткие периоды (по сравнению с административным блоком) и связанные с организацией учебно-воспитательного процесса.

Эффект управления также определяется сочетанием четкого подчинения по вертикали и координации действий подразделений.

Особое значение приобретают координация и межличностные контакты между преподавателями. Если между ними нет согласованности, то воспитательный эффект будет ослаблен, на курсантов будет обрушиваться огромный поток учебной информации, превышающий реальные возможности в ее переработке. Поэтому важнейшей задачей руководителей кафедр, заместителя начальника факультета по учебной и научной работе и является согласование деятельности преподавателей, повышение их активности и заинтересованности в работе с курсантами, улучшении взаимодействия с офицерами курсового звена. Преподаватели, начальники курсов, курсовые офицеры в большей степени преобразуют стратегические цели руководства института и тактические цели факультетов в оперативные цели и планы. Именно они больше всего соприкасаются с курсантами, осуществляют непосредственное управление учебно-воспитательным процессом.

Учебный блок состоит из трех соподчиненных подсистем: курсов, учебных групп, входящих в них личностей курсантов. Здесь и происходит непосредственно подготовка курсанта к будущей профессии офицера.

Прежде всего, не все преподаватели ясно представляют себе структуру управления учебно-воспитательным процессом со всеми его блоками, подсистемами, элементами, вертикальными и горизонтальными связями. Следствием этого является мнение многих преподавателей о том, что из трех форм организации учебного процесса – коллективной, групповой и индивидуальной – наиболее эффективным является последняя, хотя в вузе преобладают коллективные и групповые. В них эффективность деятельности каждого курсанта зависит не только от управляющих действий руководителей и преподавателей, но и незримых отношений между отдельными участниками совместной деятельности, от отношения к данному курсанту остальных, от его положения в учебной группе – статуса. Фактически преподаватель управляет не отдельным курсантами и суммой личностей, а целой группой – самоорганизующейся системой. Становление и развитие этого «живого организма» является сложным динамическим процессом».

Не всегда учитывается и такое обстоятельство, что труд курсанта, а впоследствии и офицера становится коллективным, а совместные действия являются одним из решающих факторов эффективности выполнения служебно-боевых задач. Следовательно, подготовка курсантов к совместной деятельности, всемерное развитие у них необходимых качеств личности, обеспечивающих психологическую совместимость, формирование установки на коллективную деятельность в будущей профессии, развитие умений и практических навыков по координации своих действий с действиями других людей – все это выступает как новая и важная цель подготовки специалистов высшей квалификации.

Личность курсанта – следующий уровень в учебном блоке – сложное психологическое образование, структура тесно переплетающихся и взаимозависимых качеств. От степени сформированности этой структуры зависит успешность учебно-воспитательной деятельности.

Из анализа структуры управления учебно-воспитательным процессом в вузе и решающего влияния высших уровней вытекает, что повышение

качества подготовки будущих офицеров обусловлено всеми стратегическими, тактическими и оперативными целями, планами и действиями людей, принимающими участие в решении этой важнейшей задачи современного ввуза. Особое значение здесь приобретают вся атмосфера учебного заведения, межличностные отношения и общение на всех уровнях управления и внутри учебных групп, поэтому эти вопросы будут более подробно рассмотрены в дальнейшем.

### 1.1.2. СИСТЕМНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Основной функцией ввуза является подготовка для войск офицеров – квалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием – творческих личностей, с развитыми личностными качествами. Эта потребность должна найти отражение в стратегических целях управления ввуза, трансформирована в тактические цели организационного и оперативные цели учебного блока. Подготовленность к творчеству выступает как главный критерий эффективности системы управления учебно-воспитательным процессом и качества подготовки специалистов.

В широком смысле творчество – это способность творить свою деятельность, проявлять инициативу и ответственность, умение ставить все новые цели и продвигаться к ним.

Структура управления в ввузе в виде трех блоков определяет функции каждого из них. Непосредственно управление подготовкой специалистов осуществляется в учебном блоке, а остальные по отношению к нему выполняют административные функции. Чем выше расположены подсистемы в этой иерархии, тем большая доля в них административного труда, а чем ближе они к курсантам, тем непосредственной связаны с педагогической и учебно-воспитательной деятельностью.

### 1.1.3. СИСТЕМНО-ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Существенные изменения в обществе, развитие науки требуют изменения качества подготовки специалистов высшей школы. Возникло рассогласование между потребностями общества в специалистах, способных быстро перестраиваться в соответствии с темпами общественного развития и сложившимися условиями, и теми качествами, которыми выпускники обладают сегодня. Это разрыв можно ликвидировать за счет подготовки специалистов «с опережением», ориентированных на будущее, способных к творчеству, умеющих предвидеть тенденции развития и принимать разумные решения в условиях полного отсутствия опыта.

В современных условиях подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми качествами для офицера, возможна на основе улучшения управления, совершенствования учебно-воспитательного процесса в вузе. Учитывая специфику военного образования, необходимость реализации единой политики в подготовке военных кадров представляется весьма важным совершенствование централизованного руководства в сочетании с дальнейшим расширением демократических начал управления, самостоятельности и творческой инициативы вузов, участников учебно-воспитательного процесса.

На наш взгляд, система управления вузом будет оптимальной лишь только тогда, когда органически в нее включены механизмы самоуправления, создана прочная система соуправления руководителей вуза, подразделений, профессорско-преподавательского состава и курсантов.

Понятия «управление» и «самоуправление» нельзя рассматривать отдельно, в отрыве – они составляют диалектическое единство, дополняют друг друга.

Самоуправление в учебных заведениях – это не только важное звено широкой и разветвленной системы управления. Одновременно это мощное средство обновления и демократизации сферы образования, составная часть реформы образования, в т.ч. и военного, которая открывает новые



возможности дальнейшего улучшения учебно-воспитательного процесса и в конечном итоге повышение качественных характеристик выпускников.

Нельзя подготовиться к жизни в условиях демократии в рамках авторитарного учебно-воспитательного процесса, в значительной мере способствующего закреплению конформизма и приспособленчества. Жизнь и преподавателя, и курсанта должна разворачиваться в пространстве, воплощающем ценности демократического общества.

Новая общественная ситуация, современные подходы к управлению закономерно выдвигают совершенно иной взгляд на роль и положение курсанта в институте. Демократизация высшей школы требует самого широкого их участия в управлении вузом, решении всех вопросов учебы, службы, быта и отдыха. Курсантов не следует рассматривать в качестве объектов педагогических воздействий, в ответ на которые они должны вести себя строго определенным образом. Совершенно очевидно, что решить проблему повышения активности при помощи средств управления, рассчитанных на воспитание реактивности, не представляется возможным. Необходима хорошо продуманная система форм и методов реального участия курсантов в решении актуальных проблем вуза.

Важнейшей составляющей демократизации вузовской жизни становится развитие курсантского самоуправления, которое отражает потребности нашего общества, является составляющей государственно-общественного управления. Ему принадлежит особая роль в формировании управленческих, организаторских способностей будущих офицеров, сознательности и ответственности, творческого подхода в решении всех вопросов учебы и службы.

Термин «курсантское самоуправление» не совсем точно отражает его содержание и тем самым очень часто вызывает неадекватную интерпретацию самого этого понятия. Его толкуют часто в буквальном смысле как полную свободу действий курсантов в принятии решений и их реализации. Курсанты не могут и не должны сами управлять высшим учебным заведением, а вот

соуправлять, быть партнерами в управлении вместе с руководителем при их педагогическом сопровождении, могут и должны.

Курсантское самоуправление необходимо рассматривать не как самоцель, самостоятельное явление, а как существенный элемент всего учебно-воспитательного процесса в институте, средство формирования и развития необходимых качеств будущих офицеров. Оно несет особую нагрузку:

во-первых, курсантское самоуправление выступает как составляющая всего процесса демократизации функционирования вуза;

во-вторых, основанная на традиционных формах и методах воспитания заформализованная система воспитательной работы в институте может быть выведена из этого состояния только вследствие включения в нее самих курсантов, которые будут участвовать в определении и реализации наиболее оптимальных форм и направлений этой работы;

в-третьих, система курсантского самоуправления способствует развитию и совершенствованию практических навыков управленческой и организаторской деятельности, проведения воспитательной работы;

в-четвертых, развитая система курсантского самоуправления направлена на решение задач подготовки будущих офицеров как субъектов реформирования войск Российской Федерации.

В ходе реформирования перед коллективами военных учебных заведений стоят две взаимосвязанные задачи:

во-первых, реальное расширение прав этих коллективов, в т.ч. руководителей вузов, преподавателей и офицеров курсового звена, курсантов в организации и управлении учебно-воспитательным процессом, предоставление им самостоятельности и широкой инициативы в определении конкретных средств и методов решения учебно-воспитательных задач;

во-вторых, задача формирования навыков демократизма у курсантов, умения самостоятельно действовать, нестандартно мыслить и, что самое главное, принимать решения и их осуществлять.

В развитии курсантского самоуправления мы видим важный фактор формирования самостоятельности, инициативы, активности и ответственности курсантов, что в дальнейшем станет фундаментом жизненной позиции офицера.

Сама по себе идея самоуправления в учебных заведениях не нова. Целесообразно рассмотреть более подробно историю его развития, подходы к организации в различные исторические периоды, содержание, формы и методы его проведения.

## 1.2. РАЗВИТИЕ САМОУПРАВЛЕНИЯ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Педагогические идеи о развитии активности, самостоятельности и творчества учеников, гуманном отношении к ним учителей, о борьбе против телесных наказаний высказывались в произведениях целого ряда педагогов-гуманистов в различные эпохи.

К их числу можно отнести итальянского педагога Витторино да Фельтре (1378-1446), нидерландского гуманиста Эразма Роттердамского (1446-1536), одного из наиболее ярких представителей французского гуманизма и педагогической мысли эпохи Возрождения Франсуа Рабле (1494-1553), крупнейшего педагога-демократа Яна Коменского (1592-1670), выдающегося мыслителя-педагога Жан-Жака Руссо (1712-1778), крупнейшего швейцарского педагога-демократа Иоганна Песталоцци (1756-1827) и др [26, 45].

Среди направлений демократизации школы выдвинулось и ученическое самоуправление как путь знакомства воспитанников с общественным устройством, как средство самоорганизации и самостоятельности.

Зачатки школьного самоуправления мы видим в буржуазную эпоху крестьянских войн в первой половине XVI века. Немецкий педагог-гуманист Валентин Тротцендорф (1490-1556), возглавляя гимназию в Гольдберге (Силезия) «... впервые ввел самоуправление учащихся ...» [82]. Две тысячи

учеников были организованы в школьную республику по образцу и подобию Римской республики. Они выбирали должностных лиц (сенаторов, цензоров и др.), которые участвовали в управлении гимназией. За собой Тротцендорф оставил должность «бессменного диктатора».

В период, предшествовавший Великой французской революции, местом опытов школьного самоуправления становится Швейцария. В 1761 году около Хура основал семинарию Мартин Планта, повторив опыт Тротцендорфа.

Ученики этой семинарии происходили по преимуществу из швейцарской знати и готовились к политической карьере, приобретали навыки участия в управлении на практике.

На избирательных собраниях они сами выбирали школьные власти. Выборы производились в присутствии учителей, так ученики приучались к беспристрастию и справедливости. В некоторых случаях в выборы вносились поправки, всегда с указанием причин. Так же большинством голосов определялся порядок, в котором ученики должны были сидеть за столом, стоять в церкви и вообще находиться во время разных официальных случаев. Лишь добродетель и заслуги могли служить причиной повышения.

Должностные лица школьной власти на практике изучали подобие гражданских учреждений римского народа.

Каждую субботу оглашались имена трех наиболее добродетельных и трех наиболее порочных учеников. Разбирались жалобы, отмечали провинившихся. Дела, подлежащие разбору, передавались на суд общины. Обвиняемый мог защищаться сам или выбирал себе адвоката из учеников, выслушивались стороны, производилось голосование.

Такой порядок приносил пользу. Благодаря ему никакая ошибка в поведении, деятельности ученика не могла остаться скрытой и незамеченной. Своеобразное «подведение итогов по субботам» являлось для учеников сильным импульсом избегать излишеств и стараться вести себя безупречно. При этом ученики упражнялись в публичных речах, приобретали практические навыки управления.

Другого типа самоуправление было организовано немецким буржуазным педагогом, основателем педагогического течения филантропизма Иоганном-Бернгардом Базедовым (1724-1790). В 1774 году он открыл в Дессау показательное воспитательное учреждение – филантропин, которое мыслилось как своеобразное патриархальное государство [82].

Филантропин являлся воспитательным заведением, носившим ярко выраженный сословный характер. Здесь на практике были осуществлены некоторые идеи Я. Коменского, А. Локка, Ж.-Ж. Руссо, широко применялись в обучении наглядность и активные методы.

Каждую неделю под председательством директора – «отца дома» - собирались учителя и восемнадцать ассессоров из числа учеников на общее собрание, где присутствовали и все остальные. В ходе собрания давалась оценка поведения учеников, высказывались нарекания и выносились похвалы, выдавались ордена.

«Сенат» из учителей заседал особо и выносил приговоры. В ходе заседания присутствовало трое учеников, которые давали сведения о поведении своих товарищей и могли высказываться в их защиту или обвинять их.

Наибольшую известность получил филантропин, основанный немецким педагогом Христианом Зальцманом (1744-1811). Первоначально он работал вместе с Базедовым в Дессау, а потом открыл в 1784 году в Шнепфентале (близ Готы) свою школу, которая просуществовала до XX века, где также использовались элементы самоуправления. Задача этой школы состояла в подготовке подрастающего поколения к жизни. Новшеством в школе Зальцмана явилась оплата труда учеников, занимающих школьные должности.

Швейцарский педагог Филипп Фелленберг (1771-1844) в 1804 году близ Берна, в своем имении Хофвиле, создал целую систему сословных школ:

- широкое умственное и политическое развитие давала школа для детей богатых и знатных;

- к роли учителей и служащих готовила школа для детей среднего сословия;

- для низших сословий устроена была промышленная школа, где обучение соединялось с сельскохозяйственным трудом.

Не случайно, что именно в школе для детей бедных однажды вспыхнул бунт учащихся, которых эксплуатировал через школу Фелленберг. Ученики добились своей школьной республики. Республика распределяла между собой работы, учредила взаимный товарищеский контроль, товарищеский суд. Против этой республики, ввиду той организованности, которую она вносила в работу, Фелленберг не возражал.

Французская революция дала толчок идее самоуправления, развитию его новых форм.

Великий французский социалист-утопист Шарль Фурье (1772-1837), считал что ребята должны быть организованы в «детские стайки», которые будут выполнять общественно-полезную работу, которую они будут выбирать согласно своим наклонностям. Эта трудовая деятельность будет лучше всего воспитывать в них товарищество и сознательную дисциплину.

Самоуправление учащихся имело место и в американской школе. В 1897 году в Нью-Йорке возникла школьная республика, организованная по инициативе Вильсона Джилля. Ученики сами выбирали себе мэра, членов городской управы, судью и т.д., т.е. самоуправление было наподобие городского. Эта школьная республика была слепком типичного буржуазно-демократического самоуправления. Результаты сказались очень скоро: школьная жизнь оживилась, дисциплина возросла.

Итак, мы видим различные типы самоуправления, преследующие различные цели:

- внести наглядность в преподавание;
- помочь учителю управлять учениками, при их содействии внести в школу большую дисциплину;
- внести в школу политику, политически воспитывать ребят;

- научить ребят коллективно организовать свою жизнь и свой труд.

По сути дела все формы американского и европейского школьного самоуправления представляют собою видоизменение этих основных типов. Особенно в ходу вторая целевая установка. Именно эту цель преследует известный немецкий педагог Фридрих Ферстер (1869-1956). Он очень много пишет о необходимости уважать личность ребенка, развивать в нем самоуважение, самодеятельность, инициативу, дать развернуться его личности, его творческим силам.

За школьное самоуправление стоит и другой известный немецкий педагог – Георг Кершенштейнер (1854-1932). Он также считает, что школьное самоуправление должно повысить дисциплину.

Швейцарский педагог Я. Буркхард (1818-1897) преследует цель путем самоуправления на практике ознакомить ребят со швейцарской конституцией и в то же время повысить дисциплину. Он хочет заменить школьный абсолютизм школьной конституционной монархией. Учитель по своему усмотрению отдает в руки учеников некоторые функции.

Идея переложить часть функций с учителя на самих учеников соблазнила и некоторых французских педагогов. Альфред Бине (1857-1911) и Бело в феврале 1910 года при содействии членов «Свободного общества изучения психологии ребенка» в виде опыта ввели школьное самоуправление в целом ряде французских школ. В каждой школе предложено было ученикам выбрать двенадцать товарищей, каждому из которых поручалась особая функция: наблюдать за чистотой одежды, тела, за порядком в классе и т.д.

Самоуправление не совершило чуда, опыт не удался т.к. к нему подошли бюрократически. Выборы были произведены неудачно. Выборных никто не слушался, сами они плохо выполняли свои обязанности, тяготились и считали себя ставленниками учителей, а не представителями товарищей.

Школьное самоуправление имело место и в так называемых «сельских воспитательных гимназиях». Это частные школы, с высокой оплатой.

Первая школа такого типа возникла в Англии в 1889 года – Аббатсхольмская школа, затем там же – Бедальская школа. Такой же характер носит во Франции школа Э. Демолена(1852-1907), в Германии школа Литца, в Бельгии во главе движения за «новые сельские гимназии» встал Брюссельский профессор Фария де Васконселлос, в Швейцарии школа Фрея. Они готовят руководящие кадры из привилегированных слоев. Определенным образом политически направляют, воспитывают путем школьного самоуправления известную привычку к управлению в условиях буржуазно-демократической республики.

В России до 1905 года никакого самоуправления в наших школах не существовало. Революционный подъем 1905 года стихийно вызвал к жизни школьное самоуправление по преимуществу в гимназиях и реальных училищах. Политика стала влиять на школу, в школах пошли собрания, выборы. В это движение главным образом были вовлечены ученики старших классов.

С наступлением реакции отмерло и школьное самоуправление, остались лишь разные ученические коллективы с очень ограниченными правами и главным образом преследовавшие цели поддержания школьной дисциплины.

Перечисленные подходы к организации самоуправления в учебных заведениях можно назвать имитационными (игровыми). Для них характерно создание школьной общности в подражание государственному устройству: с республиками, парламентами, мэриями, судами, прокурорами и т.д.

Именно такое самоуправление также создавали и описывали Джон и Эвелина Дьюи в Америке, Я. Корчак в Польше, О. Шмидт, Вентцель, Сорока-Росинский и др. в России.

Отличительная черта такого самоуправления – преобладание формы над содержанием. Но это не означает, что его следует оценивать только отрицательно. С учетом возрастных особенностей и возможностей учеников игровая форма самоуправления вполне уместна. Однако оставаться только на уровне имитации самоуправления не должно.



Основы теории ученического самоуправления в нашей стране были заложены в 1920-е годы. У ее истоков стояли Н.К. Крупская, А.С. Макаренко [60, 65] и другие крупнейшие педагоги-новаторы того времени.

Насущной задачей было воспитание молодежи в духе демократизма, повышение уровня их общей культуры, развития чувства хозяина, заинтересованного участия в управлении.

Большое внимание в эти годы уделялось вопросам самоуправления в учебных заведениях. Так, в первом законодательном акте, регулирующем вопросы организации советской школы, декрете ВЦИК «О единой трудовой школе Российской Социалистической Федеративной Советской Республики» от 16 октября 1918 г. были изложены основные принципы самоуправления единой трудовой школой, которые активно внедрялись в жизнь.

Главные принципы самоуправления нашли отражения в «Тезисах о самоуправлении», которые стали руководством к действию для учительства:

1. Самоуправление в школе является не простым средством управлять детьми, а средством научить их разумно жить и работать.

2. Формы самоуправления:

- не должны вноситься извне в готовом виде и представлять собой нечто неподвижное;

- должны вытекать из потребностей школьной жизни и оформляться лишь по мере надобности в процессе развития;

- будут естественно видоизменяться в зависимости от роста сознательности и организованности учащихся.

3. В развернутом виде самоуправление должно включать групповые и общешкольные объединения, охватывающие хозяйственную, трудовую, учебную, спортивную, художественную деятельность и взаимопомощь учащихся, иметь выбираемое правительство. В школьном совете обязательно представительство учащихся.

4. Основой, на которой может развиваться подлинное самоуправление, является коллективный труд.

5. Всю работу по самоуправлению ребята должны проделывать совместно с учителем. Обязанность учителя – всячески содействовать организации школьного самоуправления, он должен предоставлять учащимся полную самодеятельность и не подавлять их своим авторитетом.

На определенном этапе жизни общества (особенно в застойные 70-е годы) роль демократических начал в сфере образования оказалась приниженной. Недооценка самоуправления, живого творчества масс в теории, а главное – в практике привела к серьезным недостаткам в функционировании институтов демократии. В их деятельности начали нарастать застойные явления, элементы бюрократизации, преобладающим стал административно-командный метод руководства. В этот период ослабло внимание и к вопросам самоуправления в учебных заведениях, что привело к свертыванию, утрате заложенных традиций.

В организации самоуправления стал преобладать псевдоделовой, бюрократический подход, который ставил целью моделирование бюрократического аппарата в учебных заведениях как самоцель. Под видом подготовки организаторов, расширения актива создавались многочисленные советы, штабы, комиссии, избираемые на длительный срок, но не занятые реальной организаторской деятельностью. Вся общественная работа активистов ограничивалась заседаниями и выполнением роли «передатчиков» информации от учителей к ученикам.

Девиз такого самоуправления формулировался так: «Каждой функции свой орган!» Что означало на самом деле максимальное дробление школьной жизни на части не ради дела, а ради органов самоуправления. Одно время даже заслуги школ в этой области определялись количеством единиц самоуправления.

Порочность постоянно бездействующего актива состояла в том, что создавалась иллюзия, будто можно получать должности, иметь за это какие-то моральные отличия, но при этом реально ничего не делать, а лишь создавать видимость деятельности.

Такой подход к самоуправлению усугублял антидемократическое воспитание, особенно когда сама процедура выборов актива не была ориентированна на действительный учет мнений и позиций обучающихся, а деятельность выборных органов коллективно не анализировалась. И отсюда все как и во взрослом обществе, ученики ориентировались не на товарищей, а на мнение вышестоящих должностных лиц.

Можно отметить еще одну черту бюрократического самоуправления – оторванность от классов, студенческих групп, т.е. неоправданную его централизацию. Практически все органы самоуправления были подняты на уровень общешкольных, общеинститутских, в то время как первичные коллективы оставались в роли слепых исполнителей указаний «сверху».

Задача же демократического самоуправления – найти механизм и организаторской, и творческой, и исполнительской, и аналитической работы для всех, начиная с возникновения замыслов, планирования деятельности, через коллективную ее организацию, общественный контроль, заканчивая подведением итогов.

Проводимая в середине 80-х годов в стране перестройка дала новый импульс инициативе, творческому поиску, заинтересованному отношению к делу научно-педагогических и студенческих коллективов, их активному участию в управлении вузом, учебно-воспитательным процессом.

Демократизация общественных отношений в высшей школе закономерно вызвала развитие студенческого самоуправления. Как сложное социально-педагогическое явление, оно в специфической форме воспроизвело характеристики демократии, поставило в центр учебно-воспитательного процесса личность студента.

Первые публикации о попытках внедрения студенческого самоуправления в вузах страны появились в середине 80-х годов.

В статьях доцентов Н.П. Бондаренко, А.Н. Зеленина (Харьковский институт радиоэлектроники) [26], ректора института профессора В.М. Рябкова, доцентов С.Ф. Котельникова, Я.И. Канаева, В.Я. Сыромятникова

(Магнитогорский горно-металлургический институт) [97], ректора Ухтинского индустриального института, профессора Г.В. Рассохина [92], кандидата экономических наук Ю.Е. Петруни (Днепропетровский горный институт) [84], доцента Т.А. Строковой (Тюменский университет) [103], доктора исторических наук, профессора Е.Л. Черникова [116] и др. высказывались взгляды на содержание, организацию, формы проведения студенческого самоуправления. Рассматривались проблемы оптимального соотношения между управлением и самоуправлением студентов, ставились проблемные вопросы. Обменивались некоторым опытом организации студенческого самоуправления на практике.

В июле 1987 г. Минвуз СССР, ЦК ВЛКСМ и ВЦСПС приняли постановление «О первоочередных мерах по расширению участия студентов в управлении высшими учебными заведениями».

В свете его требований студенчество должно было широко представлено в советах вузов и факультетов, комиссиях по распределению молодых специалистов, назначению стипендий. Было предусмотрено участие студентов в выборах ректора и деканов, оценки качества педагогического труда преподавателей. Их мнение рекомендовалось полнее учитывать при решении вопросов поощрения, отчисления и восстановления студентов, при рекомендации в аспирантуру. В распоряжение студентов передавались общежития, вопросы быта, отдыха, организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Все это способствовало организации студенческого самоуправления в вузах, дало реальную возможность студентам влиять на жизнь учебных заведений, организацию учебно-воспитательного процесса. Многие направления развития студенческого управления воплотились в практику.

В ряде институтов страны (Московском высшем техническом училище имени Н.Э. Баумана, Владимирском педагогическом институте, Львовском политехническом институте, Ухтинском индустриальном институте, Магнитогорском горно-металлургическом и др.) студенты стали избираться в

состав ученых советов факультетов и вузов, были введены в состав методических комиссий. Стало проводиться анкетирование студентов по оценке качества преподавания, расширена сфера деятельности учебно-воспитательных комиссий.

В некоторых вузах были созданы студенческие деканаты, советы студенческого самоуправления, проводились совместные собрания студентов и профессорско-преподавательского состава.

В целом анализ имеющегося опыта позволяет сделать вывод, что элементы студенческого самоуправления проявились практически во всех сферах деятельности студенческого коллектива: в учебе, общественной и научно-исследовательской работе студентов, организации их быта и досуга.

В то же время, дискуссия по проблемам совершенствования системы управления и самоуправления в высшей школе, которая состоялась в ходе всесоюзной научно-практической конференции в январе 1988 года во Владимире показала, что достигнутый уровень развития студенческого самоуправления еще недостаточен, перспективы его развития в значительной степени неясны.

В докладе, выступлениях отмечалась острая необходимость в условиях перестройки высшей школы разработки теории, в частности принципов, функций, механизма самоуправления, как на уровне страны, так и на уровне трудовых коллективов, общественных организаций, в том числе и студенческих выработки единой точки зрения на сущность и цели самоуправления [39].

Много споров вызвала проблема границ студенческого самоуправления.

При вовлечении студенчества в управление жизнью вуза существовало мнение ограничения его лишь совещательными формами, без подключения к другим формам участия в управлении.

Развивая и дальше совещательную форму соучастия в управлении, также предлагалось привлекать студенчество и к процессу принятия управленческих решений. Это предполагало радикальные изменения в организационно-

управленческой системе вузов, расширение самостоятельности групп, курсов, факультетов.

Основная трудность здесь состояла в определении оптимального соотношения между управлением и самоуправлением, создании прочной системы соуправления руководителей, преподавателей и студентов.

Имело место существенное расхождение мнений руководителей, преподавателей и студентов в возможной сфере внедрения студенческого самоуправления. Руководители считали важным его развитие в сфере студенческого быта, досуга, общественно-полезного труда, т.е. там, где самоуправление не только привычно, но и желательно, т.к. снимает часть обязанностей с руководителя. Что же касается самостоятельности студентов в организации учебного процесса, то лишь меньшинство преподавателей считали его необходимым.

Эта же тенденция обнаружилась и в привлечении студентов к оценке качества преподавания. Сама идея вызвала неоднозначное отношение в среде преподавателей, которые с определенным скептицизмом отнеслись к объективности студентов и рассматривали такую практику как покушение на свой авторитет.

Отсутствие реальных действий некоторых ректоратов в организации студенческого самоуправления, более того, его сдерживание путем ограничения только сферой быта и отдыха вырабатывало у студентов скептическое отношение к возможности внедрения студенческого самоуправления, к самой идее самоуправления.

В то же время за разговорами о самоуправлении некоторые студенческие коллективы не спешили «брать власть», они даже были готовы отказаться от прав, определяемых самоуправлением, лишь бы снять с себя ответственность, порождаемую этими правами.

Обнаружились и различные взгляды на организацию самоуправления в вузе [39].

Например, доцент Тараканов Ф.Н. (Борисоглебск) высказал мнение, что студенческое самоуправление должно вбирать в себя все виды вузовского комсомола, профсоюза, студенческих обществ и кружков. Во главе студенческого управления должен быть выборный совет (института, факультета). Его задача – координировать деятельность всех органов самоуправления, работать под руководством комитета ВЛКСМ и профкома студентов, партийного органа факультета (института).

Доцент Сомов С.А., основываясь на опыте Мурманского пединститута, предложил главным звеном, ядром организационной структуры самоуправления определить комсомольскую организацию. И именно через нее осуществлять координацию действий всех элементов студенческого самоуправления, при повышении роли партийного руководства комсомолом.

Доцент Пивнева Л.Н. (Харьковский педагогический институт) придерживается точки зрения, что самоуправление должен осуществлять студенческий деканат. В основу его работы должно быть положено повышение качества учебы студентов, укрепление дисциплины, назначение стипендий, работа со старостами.

Тем не менее практика показала, что ведущую роль в организации самоуправления в студенческих коллективах заняли те организации (студенческие советы, деканаты, комсомольские организации и т.д.) которые возглавили инициативные авторитетные люди и работали с желанием и инициативой.

Некоторый опыт самоуправления в вузах страны свидетельствует, что дальнейшее развитие внутривузовской демократии было осложнено также и создавшейся противоречивой ситуацией. С одной стороны, признавалась общественная необходимость участия студентов в управлении вузом, перестройке высшего образования. С другой – не удалось обеспечить фактического и эффективного влияния студентов на решение внутривузовских проблем. А отсюда и половинчатость предпринимаемых мер, несогласованность в деятельности преподавателей и студентов и даже явное

или неочевидное противодействие проявлениям самостоятельности студентов.

Анализируя природу перечисленных явлений, можно сделать вывод, что и преподаватели и студенты оказались не подготовленными к реализации демократических принципов вузовской жизни, к совместной эффективной работе на приемлемой для обеих сторон основе. Приходится также констатировать и факт отсутствия четкой и развернутой концепции студенческого самоуправления 80-е годы XX столетия.

При решении задачи организации самоуправления в вузе, с точки зрения изучения и обобщения опыта, небезынтересно знать, как оно осуществляется в капиталистических странах, в частности, в высшей школе США, где накоплен определенный опыт в такой деятельности.

Американская высшая школа носит классовый характер: одно образование она дает рабочим, другое детям буржуазии. Здесь по-разному осуществляется самоуправление в частных и государственных университетах и колледжах [102]. Обратимся к одному из примеров деятельности студенческого сената, как органа студенческого самоуправления, государственного университета штата Мэн.

Студенческий сенат как орган самоуправления избирается студентами и ежегодно обновляется. Действует на основе конституции, которая определяет цели и задачи его деятельности.

В сенате имеются различные отделы, однако, наиболее пристальное внимание уделяется работе финансового комитета, который распределяет суммы, получаемые ежегодно от платы студентов на проведение общественной деятельности.

Университетская пресса подвергает критике деятельность студенческого сената, говорит о его нерешенных проблемах. Наиболее существенные из них:

- слабая связь сената с администрацией университета;
- недостаточная деятельность финансового комитета;
- несовершенство конституции университета;



- низкий уровень работы сенаторов и т.д.

В качестве интересных для нас моментов можно отметить позитивную роль сената как органа студенческого самоуправления, прессы университета в освещении самоуправления, конституции университета, а также возможность различных общественных групп обратиться за финансовой помощью к сенату [109].

Накоплен и определенный опыт организации самоуправления на уровне военных учебных заведений. В основу организации курсантского самоуправления положены существующие теоретические и практические разработки студенческого самоуправления с учетом условий единоначалия и специфики конкретного вуза. В масштабе войск Российской Федерации их теоретические и практические основы практически не разработаны.

Со всей очевидностью ясно, что в современных условиях проблема организации курсантского самоуправления в вузах требует научного подхода, серьезного анализа, и разработки конкретных методических и практических рекомендаций его организаторам и участникам.

### 1.3 НАУЧНАЯ ЗАДАЧА И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Сегодня, в ходе реформирования военного образования приобретает актуальность поиск резервов дальнейшего совершенствования управления учебно-воспитательным процессом, повышения качества подготовки военных специалистов. Это закономерно, потому что ведущая роль в жизни и деятельности военной организации государства всегда принадлежала офицерскому корпусу, который является основой, организующей силой любой армии. Без достаточного числа грамотных и воспитанных офицеров нельзя создать профессиональную армию, отвечающую требованиям сегодняшнего дня.

Иного качества подготовки офицера, чем прежде, требует и современный уровень развития средств и способов вооруженной борьбы.

Как уже отмечалось ранее, современные условия функционирования войск Российской Федерации, и военного образования в частности, нельзя назвать благоприятными. Перед военным образованием возникает масса проблем: социальных, материальных, технических, финансовых и др. Они значительно затрудняют решение многих задач, которые сегодня ставит государство и общество. В этих сложных условиях военно-учебные заведения страны призваны готовить квалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием для войск [74, 90]. Задача подготовки будущих офицеров не только не утратила своей актуальности, но и приобрела новое значение в ходе реформирования войск Российской Федерации.

Офицер XXI века – это и командир, обладающий твердыми волевыми, моральными, нравственными качествами, и технический руководитель, и умелый методист, и воспитатель своих подчиненных.

Поэтому деятельность руководящего состава, преподавателей учебно-воспитательный процесс в вузе должны быть организованы таким образом, чтобы свести к минимуму влияние негативных факторов, готовить офицеров-

профессионалов с развитыми личностными качествами, способных решать задачи поддержания высокой боевой готовности войск Российской Федерации.

Среди важнейших качеств офицера, профессионального военного особое место занимает военно-профессиональная направленность личности. Ее содержание могут составлять следующие компоненты [117]:

- субъективный;
- нормативно-ценностный;
- прогностический;
- профессиональная активность.

Субъективный компонент отражает степень удовлетворенности личности процессом, результатами решения стоящих задач службы, соответствия профессии военного требованиям человека, его склонностям.

Нормативно-ценностный компонент показывает уровень усвоения военными норм, правил, ценностей выбранной профессии, осознания ее социальной значимости.

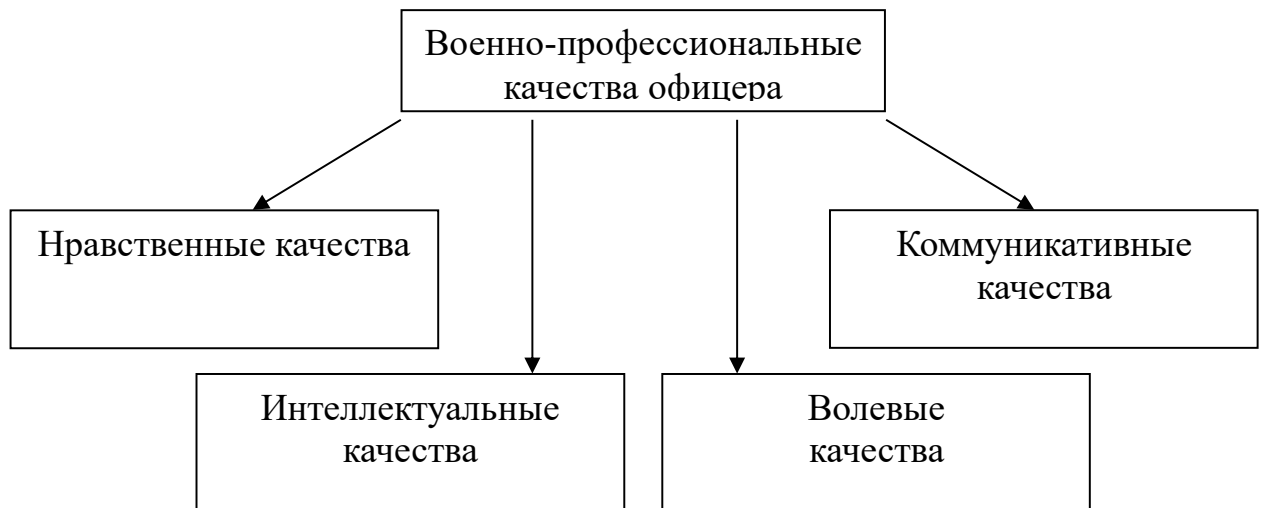


Рис. 2. Военно-профессиональные качества личности офицера

Прогностический компонент характеризует наличие конкретизированного идеала «Я в профессии», программы профессионального роста по его достижению.

Военно-профессиональная активность проявляется в стремлении к решению профессиональных задач, к общению с другими участниками процесса.

Какие наиболее значимые военно-профессиональные качества потребуются выпускнику института по прибытию в войсковую часть для решения служебных задач, должны быть развиты в вузе у будущего офицера в ходе учебно-воспитательного процесса?

Их можно разделить условно на несколько групп (см. рис. 2).

А. К группе нравственных качеств можно отнести идейно-нравственные и морально-нравственные качества. К ним относятся:

- патриотизм, любовь к Родине;
- верность воинскому долгу;
- преданность офицерской профессии;
- гордость и ответственность за службу в войсках Российской Федерации;
- чувство чести, достоинства;
- честность, порядочность, справедливость;
- правдивость;
- принципиальность.

Б. Интеллектуальные качества можно разделить на информационные (интеллектуальность, эрудиция) и процессуальные (сообразительность, находчивость, внимательность)

В. Коммуникативные качества включают этические (доброта, отзывчивость, тактичность) и процессуальные (коммуникабельность, общительность).

Г. Волевые качества характеризуют офицера, как человека способного регулировать собственную деятельность, поведение. К ним можно отнести такие качества, как:

- активность;
- целеустремленность;
- упорство;

- самообладание, выдержка;
- ответственность, дисциплинированность;
- усидчивость;
- самостоятельность, инициативность;
- трудолюбие;
- аккуратность;
- смелость, решительность;
- мужество;
- выносливость.

Анализ отзывов из войск о службе выпускников институтов показывает, что существующий учебно-воспитательный процесс позволяет в целом формировать и развивать данные качества. Большинство молодых офицеров добросовестно выполняет воинский долг, проявляет активность, исполнительность при несении боевого дежурства, эксплуатации вооружения и военной техники, выполнении задач повседневной жизнедеятельности. Однако мы вынуждены отметить, что в ходе учебы и службы в вузе не получают должного развития такие качества как:

- преданность офицерской профессии;
- чувство чести, достоинства;
- ответственность;
- инициатива;
- самостоятельность;
- дисциплинированность.

Об этом свидетельствует анализ результатов службы молодых офицеров. Наши выпускники порой совершают аморальные проступки, имеют нарекания в служебной деятельности, а отдельные уволились из рядов войск Российской Федерации.

Влияние негативных факторов, различные внешние воздействия на систему военного образования (падение престижа военной службы,

ограниченное финансирование и др.), недостатки в подготовке выпускников требуют внести соответствующие коррективы в управление учебно-воспитательным процессом для реализации запланированных целей по подготовке военных профессионалов в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями.

В соответствии с новой парадигмой управления изменение внешней среды диктуют стратегию и тактику управления, определяют структуру его организации. Вся организация управления внутри института – это реакция на различные по своей природе воздействия из вне [48].

В сложившихся условиях наиболее оптимальной будет система управления учебно-воспитательным процессом, в которой сочетаются деятельность субъектов управления государственной и общественной природы, когда в систему управления вузом будут включены механизмы самоуправления [27, 59].

Реальное включение в систему управления военно-учебным заведением курсантского самоуправления позволит значительно повысить уровень развития качеств личности будущего военного специалиста, т.к. именно в процессе деятельности формируются взгляды, убеждения, мировоззрение, вырабатываются определенные привычки, закладывается основа морального облика будущего офицера. Поэтому чтобы воспитать у курсанта правильное отношение к воинскому труду, развить необходимые военно-профессиональные качества, необходимо ставить его в такие условия, в которых это отношение проявлялось бы и закреплялось в процессе деятельности. В этом – принципиальное требование к организации учебно-воспитательного процесса.

Возникает противоречие между настоятельной необходимостью внедрения курсантского самоуправления в военном учебном заведении и отсутствием педагогических основ его организации в условиях единоначалия, военного института. Существует противоречие и между традиционными формами и методами воспитания и высокими требованиями к результатам

воспитательной работы в современных условиях. Традиционные формы и методы воспитательной работы не дают необходимого результата в формировании качеств личности будущего офицера.

Эти противоречия охватывают все новые сферы деятельности руководителей, преподавателей и курсантов – организационно-управленческую, социально-психологическую, профессионально-этическую, личностно-мотивационную. Они могут и должны сыграть роль движущих сил развития и совершенствования курсантского самоуправления.

Исходя из перечисленных противоречий, можно сформулировать научную задачу проводимого диссертационного исследования следующим образом:

В современных условиях, когда возрастает роль личности офицера в обслуживании вооружения и военной техники, развития ответственности и самостоятельности при принятии решений, необходимо разработать основные педагогические принципы, функции, условия курсантского самоуправления и методику его использования для формирования профессионально значимых личностных качеств будущих офицеров на основе гуманной педагогики (педагогики сотрудничества).

К основным задачам исследования можно отнести следующие:

- разработка теоретических вопросов организации курсантского самоуправления в условиях единоначалия;
- определение содержания, направлений, функций, форм курсантского самоуправления;
- разработка механизма взаимодействия руководителей, воспитателей, профессорско-преподавательского состава с курсантами, практических рекомендаций по педагогическому сопровождению курсантского самоуправления в воинских коллективах;
- разработка методических и практических рекомендаций командному составу и курсантскому активу по организации курсантского самоуправления в подразделениях;

- проведение анализа организационно-педагогического эксперимента.

Разработка теоретических и практических вопросов организации курсантского самоуправления в военном учебном заведении, внедрение их в практику позволит осуществлять подготовку офицеров с развитыми личностными качествами, отвечающими современным требованиям.



## **ГЛАВА II. КУРСАНТСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ВОСПИТАНИЯ, ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ОФИЦЕРА**

### **2.1. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ. РОЛЬ КУРСАНТСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВОСПИТАНИИ, ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ОФИЦЕРА**

В предыдущих параграфах мы рассмотрели организацию управления учебно-воспитательным процессом, необходимость включения самоуправления для совершенствования системы управления вузом, уровня развития качеств личности выпускников.

Прежде всего, необходимо рассмотреть более подробно, какие основные факторы оказывают влияние на формирование и развитие качеств личности.

Общеизвестно, что личность человека есть результат сложного действия и взаимодействия многочисленных факторов. Человек не рождается личностью, а становится ею в процессе развития своей индивидуальности в данной конкретно-исторической обстановке. Этот сложный и противоречивый процесс представители различных философских течений и педагогических концепций объясняют по-разному.

По мнению некоторых представителей философии, процесс развития неуправляем, происходит независимо от условий жизни и детерминирован лишь "врожденной потенцией", обусловлен судьбой.

Диалектико-материалистическая философия трактует развитие как свойство живой материи, присущее ей изначально благодаря свойственному материи движению и самодвижению. Энергию для постоянных преобразований и обновлений дает борьба противоречий, которые возникают как диалектическое следствие изменения потребностей, порождаемых развитием.

Длительные исследования, анализ факторов развития человека, которые проводили П.П. Блонский, Л.С. Выготский, Г.С. Костюк, А.Р. Лурия, Ф. Мюллер, С.Л. Рубинштейн, Й. Шванцара и др. позволили вывести общую закономерность: развитие обусловлено внутренними и внешними условиями [20, 31, 58].

К внутренним относятся физиологические, психические (т.е. наследственные) свойства организма. К внешним условиям относятся окружение человека, среда, в которой он живет и развивается.

Специалисты не пришли к единому мнению, что оказывает больше влияния на развитие человека – среда или наследственность.

Сторонники так называемого биогенного (биогенетического) направления в педагогике отдают предпочтение наследственности, а социогенного (социогенетического) – среде.

Однако такой плюралистический подход некорректен, ошибка состоит в попытке приписать внешним и внутренним силам отдельные, не связанные друг с другом роли, которые они играют в формировании индивидов [69].

Попытки четко разделить внешние и внутренние причины идут еще от Р.Декарта, который представлял человеческий организм как машину. Неудачи такого подхода привели к следующим выводам:

- каждый организм является субъектом постоянного изменения на протяжении всей своей жизни;
- организм в каждый момент времени находится под совместным влиянием взаимодействующих генов и среды.

Успехи и недостатки человека привели не только к достижениям в понимании его природы, но и к ошибкам, вызванным абсолютизацией роли генов в развитии индивида. Основным различием людей с точки зрения генетики является различие между генотипом («программой» эволюции организма) и фенотипом (всеми проявлениями организма, включающими в себя его физиологию и поведение, в конкретные моменты его жизни). К негативным последствиям в педагогической практике сводятся утверждения

типа:

- гены определяют фенотип;
- гены определяют предельные возможности;
- гены определяют предрасположенность.

В результате исследований по установлению точных количественных пропорций влияния среды и наследственности на развитие человека получены очень противоречивые результаты, которые свидетельствуют об одном – доля участия исследуемых факторов в развитии разных людей неодинакова. Установление реакций зависит каждый раз от исхода «схватки» между организмом и средой.

Биологический фактор определяет собой тот базис, тот фундамент, ту основу прирожденных реакций, из пределов которой организм не в состоянии выйти и над которой надстраивается система приобретенных реакций. При этом совершенно очевидно выступает тот факт, что эта новая система реакции всецело определяется структурой среды, в которой растет и развивается человек [31].

Процесс развития личности не есть простое раскрытие и развертывание биологического фонда. Уже Ч. Дарвин показал, что развитие живых организмов идет через борьбу наследственности и приспособления к условиям жизни, через наследование старых и усвоение новых признаков. Образ поведения человека, писал Н. Павлов, обусловлен не только прирожденными свойствами нервной системы, но и зависит от постоянного воспитания и обучения в широком смысле этих слов. Как бы ни было велико значение наследственности, ее влияние опосредовано системой воспитания и социального воздействия.

Но и среда не представляет из себя чего-либо абсолютно застывшего, неизменного. Напротив, единой среды не существует в реальной действительности. Она распадается на ряд более или менее самостоятельных и изолированных друг от друга кусков, которые могут быть предметом разумного воздействия человека. Среда для него, в конечном счете есть

социальная среда, потому что там, где она выступает как природная, все же в ее отношении к человеку всегда имеются на лицо определяющие социальные моменты. В отношении к ней человек всегда пользуется социальным опытом.

Поэтому противопоставлять социальную среду среде природной можно только в очень узком и условном смысле. Если же социальную среду условно понимать как совокупность человеческих отношений, то совершенно понятна та исключительная пластичность социальной среды, которая делает ее едва ли не самым гибким средством воспитания. Элементы среды находятся между собой в изменчивом состоянии, легко меняющем свои формы и очертания. Комбинируя эти элементы, человек может создавать всякий раз новые и новые формы социальной среды. Поэтому очень важно осуществлять обоснованную педагогизацию среды, регулировать и координировать поддающиеся контролю влияния среды.

Становление личности человека сопровождается освоением им своей среды только в процессе социализации, общения, взаимодействия с другими людьми. Вне человеческого общества духовное, социальное, психическое развитие происходить не может.

Действующий и познающий человек немислим без оснащенности элементами «своей» среды, из которых главным выступают для него ценности и нормы жизни, деятельности, поведения. Они в совокупности образуют мир его значений, целостный символический мир, непрерывно воспроизводящийся в бесчисленных «перетеканиях» изнутри вовне и наоборот: в повседневной жизни мы узнаем суть человека по его реальным действиям [69].

Существует достаточно большое количество теорий социализации, каждая из которых по-своему пытается решить этот сложный вопрос.

Истоки теории социализации намечены в работах Тарда, описавшего процесс интернализации (освоения личностью) ценностей и норм через социальное взаимодействие. Типовым социальным отношением он признавал отношение «учитель-ученик». В современных взглядах на социализацию

такой узкий подход уже преодолен, она признана частью процесса становления личности, в ходе которого формируются наиболее общие черты личности, проявляющиеся в социально-организованной деятельности, регулируемой ролевой структурой общества. Обучение социальным ролям протекает в форме имитации. По Парсонсу, общие ценности и нормы основываются индивидом в процессе общения со «значимыми другими», в результате чего нормативные стандарты входят в структуру потребностей личности в рамках социальной системы [77]. Механизмом познания и усвоения ценностей, норм является сформулированный Фрейдом принцип удовольствия – страдания, приводимый в действие с помощью вознаграждения и наказания. Механизм включает также процессы торможения (вытеснения) и переноса. Имитация и идентификация обучаемого опираются на чувства любви и уважения (к учителю, отцу, матери, семье в целом и т.д.).

Социализация сопровождается воспитанием, т.е. целенаправленным воздействием воспитателя на воспитуемого, ориентированным на формирование у него желаемых черт. Как часть формирования личности, она может быть зачастую противоречивой по отношению к линии воспитания, избранной воспитателем. Последняя может быть продиктована представлениями об образе человека, господствующем в данной культуре. И.С. Кон выделяет четыре образа, направляющих воспитательный процесс в обществах.

В основе этих образов лежат следующие идеи-доминанты, характеризующие природу человека:

- идея первородности греха (христианский взгляд на природу человека);
- Педагогика основана на «изгнании» из человека греховности, изначально присущей ему. Отсюда следует и идея «спасения», «очищения» души, но под воздействием примеров Христа, канонизированных святых. Педагогика, основанная на такого рода представлениях, достаточно репрессивна, действует угрозами, наказаниями и обещаниями вознаграждения

«на том свете»;

- идея природной детерминированности «судьбы» человека, логики и линии его развития в личность. Генотип признается фактором, предопределяющим самоактуализацию личности. Отсюда – принцип «свободного воспитания», вывод о том, что генотип проявится, несмотря на любые педагогические усилия и регуляцию факторов среды, влияющих на становление личности. Продуктом такой «дезертирующей» педагогики обычно является личность без устойчивых ценностных и нормативных ориентиров;

- идея педагогической детерминированности личности. Человек представляется чистой доской («*tabula rasa*»), на которой воспитатель может начертать «любые письмена». Такой образ человека способствует произволу воспитателя, отрыву от жизни и ведет, как правило, к формированию личности, слабо ориентирующейся в жизненных ситуациях;

- идея детерминированности развития личности лишь средой. Основанная на ней пассивная педагогика формирует иждивенческую психологию, нивелирует личность, не может активизировать индивидуальность [69].

В последние годы в нашей стране достаточно широкое распространение получили астрологические представления о судьбе человека его характере и линии поведения. Пока такие представления носят ненаучный характер. Но если система «ожидаемого поведения» от личности войдет в практику воспитания и межличностных экспектаций (ожиданий-требований), то через два- три поколения астрологический взгляд на природу человека можно будет оценить как воспитательный фактор.

Пониманию образа, природы человека соответствует определенная педагогическая концепция воспитания. Рассмотрим основные из них.

Генеральную цель воспитания прагматическая педагогика видит в самоутверждении личности выступает за сближение воспитания с жизнью, достижение целей воспитания в практической деятельности.

В основе учебно-воспитательного процесса должны лежать интересы

обучаемого: мы должны стать на место обучаемого и исходить из него. Не программа, а он должен определять как качество, так и количество обучения [37].

Соединив исходные посылки об природной, генетической уникальности личности и главной цели воспитания – подготовку к жизни, американский философ и педагог Д.Дьюи (1859-1952) считает, что воспитание должно обеспечить рост человека в практической сфере, рост его опыта. Выдвигает задачу развития внутренней активности человека, направленной на достижение своих жизненных целей.

Методологические установки Д.Дьюи о целях воспитания поддерживают современные американские теоретики А.Маслоу, А.Комбс, Э.Келли, К.Роджерс, С.Хук и др. Они разделяют мнение, что ценность воспитания зависит от того, в какой мере оно способствует росту личности, помогает ей найти ответы на возникающие проблемы, а главное – указывает, как лучше приспособиться к данной ситуации, выжить в ней.

Новогуманистическая педагогика, развивающаяся на основе неопозитивизма, видит цель воспитания в формировании интеллектуальной личности.

Виднейшие представители нового гуманизма и сциентизма П.Херс, Дж.Вильсон, Р.С.Питерс, А.Харрис, М.Уорнок, Л.Кольберг и др. считают, что воспитание в условиях научно-технического прогресса должно быть очищено от мировоззренческих идей, выступают за его полную гуманизацию, необходимость создания условий для свободного самовыражения личности. Основное внимание должно уделяться развитию интеллекта, а задача воспитания – формирование рационально мыслящего человека.

Технократическая парадигма воспитания приводит к ценностному упрощению человека. Он рассматривается как элемент технологической цепи, а воспитание – не как средство развития человека, а только условие для его подготовки к выполнению инструментальных производственных задач.

Педагогика экзистенциализма целью всего процесса воспитания считает

научить человека творить себя как личность [24, 99]. Каждая личность признается высшей ценностью мира, она неповторимая, уникальная, особая. По утверждениям экзистенциалистов человек есть то, что он из себя делает сам.

Учитель обязан заботиться о создании свободной атмосферы, не ограничивать процесс самовыражения личности. Правила педагогической деятельности простые: меньше наставлений, больше дружеского участия; протяни руку помощи тем, кто ищет духовную опору в жизни; предоставь каждому право идти своим путем, в меру отпущенных ему природой способностей и т.д.

Виднейшие представители современной экзистенциалистской педагогики Дж.Киллер, К.Тоулд, Э.Брейзах, У.Баррет, М.Марсель, О.Больнов, Т.Морита и др. центром воспитательного воздействия считают подсознание: настроения, чувства, импульсы, интуицию – это главное, а сознание, интеллект, логика имеют второстепенное значение. Нужно подводить личность к самовыражению, к естественной индивидуальности, к чувству свободы.

Педагогика неотомизма выступает за формирование богобоязненной личности (Ж.Маритен, У.Коннингам, У.Мактакен, М.Казотти, Р.Ливигстон, Е.Жильсон и др.). Воспитание должно строиться на приоритете духовного начала. Только опираясь на христианскую этику, можно воспитать истинные добродетели, сделать людей приветливыми, убедить их, что существуют ценности, превышающие материальное благополучие.

В области воспитания наука и религия должны взаимодействовать и дополнять друг друга: науке отводится область земных естественных явлений, религии – духовных идей, идущих от Бога и не подчиняющихся законам природы.

Своеобразные пути решения важнейших гуманистических проблем предлагают необихевиористы (Б.Ф.Скиннер, К.Халл, Э.Толмен, С.Присси и др.). Главная их идея применительно к воспитанию заключается в том, что



человеческое поведение управляемый процесс. Главная цель воспитания – формирование «управляемого индивида».

Для того, чтобы достичь заданного эффекта воспитания, нужно подобрать действенные стимулы и правильно их применять. Достаточно придерживаться схемы «стимул – реакция – подкрепление» и принципов «оперативного обусловливания», чтобы в заданные сроки и с заданной силой сформировать требуемое поведение, т.е. игнорируются высшие сущностные проявления, присущие только человеку. Он понимается как совокупность реакций организма на стимулы внешней среды [36, 93].

Анализ существующих педагогических концепций воспитания позволяет сделать вывод, что в условиях экономического раскрепощения человека, плюрализма идеологий, на наш взгляд, наиболее приемлемым представляется принцип воспитания, согласно которому «человек есть то, что он сам сделал из себя».

Научный взгляд сводится к пониманию того, что активная и развитая личность есть результат гармонии генотипа, условий среды, педагогических и аутогенных воздействий человека на свою личность.

Сегодня, когда воспитанию отводится особая роль в современном обществе, необходимы реальные механизмы его реализации. Существующая система воспитания, основанная на традиционной педагогике, в настоящее время подвергается критике. Особенно остро критикуется советская педагогика, идеи которой продолжают питать существующую систему образования и воспитания, в т.ч. и военного. Говорится о зарождающейся новой науке, которая должна изменить теорию и реорганизовать учебно-воспитательную систему на основе инновационных преобразований. Инновационная педагогика требует замены парадигмы воспитания, она ставит ученика в центр учебно-воспитательного процесса и делает все, чтобы он получил максимальное развитие.

В основу воспитательного процесса должна быть положена личная деятельность обучаемого. Оказывать непосредственное влияние и

производить изменения в чужом организме невозможно, можно только воспитываться самому, т.е. изменять свои прирожденные реакции через собственный опыт. Искусство воспитателей должно сводиться к тому, чтобы направлять и регулировать эту деятельность.

Провозгласив человека высшей ценностью, наше государство, создало возможности для проникновения и реализации гуманистических идей на практике. Стремление нашего общества к освобождению от авторитаризма, утверждению в жизни норм демократии и гуманизма создает условия для осуществления гуманных педагогических направлений.

Влияние наследственности, среды и воспитания на развитие человека дополняется еще одним важным фактором – деятельностью личности. Под этим понимается все что делает человек. Прямая связь между интенсивностью деятельности и результатами развития очевидна. В процессе деятельности происходит всестороннее и целостное развитие личности человека, формируется его отношение к окружающему миру.

По мнению Л.Н. Когана [50], понятие «всестороннее развитие личности» включает:

во-первых, активное творческое участие личности во всех основных видах социальной деятельности, выбор в каждом из этих видов деятельности конкретных занятий, наиболее соответствующих индивидуальным способностям и потребностям и обеспечивающих максимальное развитие индивидуальности;

во-вторых, формирование внутренней потребности (естественной необходимости) в выполнении каждого вида социальной деятельности, превращение ее в свободную самодеятельность;

в-третьих, универсальную самореализацию личности, максимальную реализацию ее способностей и творческих возможностей.

Под основными видами социальной деятельности подразумевается материально-преобразующая (труд на производстве), социально-преобразующая (общественно-политическая деятельность, участие в

управлении общественными делами), духовно-преобразующая деятельность (усвоение накопленного духовного богатства и создание новых духовных ценностей).

Из вышесказанного можно сделать вывод, что процесс и результаты человеческого развития детерминируются совместным воздействием трех генеральных факторов – наследственности, среды и воспитания, дополняются деятельностью личности.

Представляется актуальным выяснить, в какой связи с основными факторами формирования и развития качеств личности находится курсантское самоуправление, какова его роль в этом процессе?

Прежде всего, необходимо определить, что мы понимаем под курсантским самоуправлением.

На наш взгляд, курсантское самоуправление – это сложное социально-педагогическое явление представляет собой систему совместной работы руководителей, воспитателей, профессорско-преподавательского состава и тесно связанных между собой органов курсантского самоуправления и общественных организаций в курсантском коллективе. Это такая система, которая содействует формированию всесторонне развитой личности будущего офицера и основана на активном, дифференцированном по степени и формам, участии курсантов и коллективов курсантов в организации учебно-воспитательного процесса и решении вопросов жизнедеятельности подразделений, затрагивающих их интересы.

К основным принципам курсантского самоуправления в вузе можно отнести следующие:

- строгая иерархия построения органов самоуправления (исходя из основных структурных подразделений вуза);
- выборность органов самоуправления, курсантов рекомендованных для работы в других общественных организациях и отчетность перед своими коллективами;
- сменяемость актива;

- полномочия и ответственность;
- инициатива;
- определение форм самоуправления исходя из потребностей курсантов;
- дисциплина;
- рекомендательный характер решений органов курсантского самоуправления для всех курсантов, высших органов для низших;
- непосредственное педагогическое сопровождение со стороны руководителей, профессорско-преподавательского состава.

Основные принципы курсантского самоуправления органически сочетают в себе централизованное руководство, строгую дисциплину в рядах его участников и демократические начала, которые предполагают развитие творческой инициативы, выборность и отчетность его органов. Централизм и демократизм в системе самоуправления находятся в неразрывном единстве, составляют две стороны одного целого.

Основой для развития курсантского самоуправления является активная деятельность его органов, всех участников.

Разработка продуманной системы форм и методов реального участия курсантов, их коллективов в решении актуальных проблем ввузовской жизни собственно и составляет содержание курсантского самоуправления, является одной из основных задач проводимого диссертационного исследования и будет рассматриваться в дальнейшем.

Цель курсантского самоуправления заключается в создании условий для развития способностей, самореализации (процесс духовного и нравственного совершенствования личности, избавления от негативных проявлений, в конечном итоге – повышение уровня социальной активности) личности курсанта, выработке умений и навыков управленческо-организаторской деятельности.

Этим решается главная задача – воспитание будущего офицера с активной жизненной позицией, развитыми личностными качествами.

**Курсантское самоуправление и среда.** Становление личности не может

происходить вне социальной общности. И в бурсе, и в старой гимназии, и в кадетском корпусе, и в институте для благородных девиц, как и в школах Греции, средневековья и Востока, воспитывали всегда не только учителя и наставники, но и та социальная среда, которая устанавливалась для каждого отдельного случая. Среда есть истинный рычаг воспитательного процесса и вся роль руководителя, воспитателя, педагога сводится к управлению этим рычагом.

Развитие курсантского самоуправления взаимосвязано с созданием воспитательной социальной среды, которая дает возможности для общения, взаимодействия с другими участниками учебно-воспитательного процесса, влияет на развитие качеств личности.

С одной стороны, курсантское самоуправление – это существенный фактор углубления и расширение демократии в повседневной жизни института, с другой стороны – курсантское самоуправление не может развиваться в отрыве от демократии и гласности в вузе. Поэтому курсантское самоуправление становится одним из важнейших принципов организации гуманного учебно-воспитательного процесса, в рамках которого происходит развитие курсанта.

Основанный на педагогике сотрудничества, такой учебно-воспитательный процесс формирует воспитательную среду, которая будет способствовать развитию качеств личности будущих офицеров. Она должна быть гибкой и управляемой, делая возможным проявление творчества воспитателя и создание для курсанта личностного образовательного пространства.

Свободная самореализация, самоутверждение личности в таком учебном процессе не будет подменяться тем или другим принуждающим воздействием. Эти воздействия способны дать лишь кратковременный эффект, в целом наносят вред общему процессу формирования личности специалиста, приучают курсантов в большинстве ситуаций следовать среднему стереотипу, что крайне отрицательно сказывается на формировании активной жизненной

позиции будущего офицера.

Предоставление простора и условий для развития инициативы, творческих способностей, возможностей каждого курсанта позволит изменить авторитарный режим обучения и воспитания в вузе, будет способствовать формированию внутренней потребности к самовыражению, самоуправлению.

Курсантское самоуправление в рамках гуманного учебно-воспитательного процесса, при педагогическом сопровождении руководителей, преподавателей способствует созданию воспитывающей социальной среды, призывает на службу ее могущественные силы, участвует в управлении ими и заставляет служить воспитанию.

**Курсантское самоуправление и воспитание.** Традиционная система воспитания сводит учебно-воспитательный процесс к пассивному восприятию курсантом предначертаний и поучений руководителей и преподавателей. Курсантское самоуправление дает возможность установления нового этапа в отношениях, общении руководителей, преподавателей и курсантов – этапа сотрудничества. Это способствует обновлению содержания, стиля, форм и методов воспитательной работы, дает реальную возможность курсантам участвовать в ее организации и проведении, привитии практических навыков воспитательной работы.

Практика гуманных и демократических систем воспитания свидетельствует о том, что инициативное отношение к делу, ответственность ученика за содержание жизни коллектива тем выше, чем больше он чувствует зависимость общей жизни от его личного участия.

По мнению известного немецкого педагога Ф. Ферстера, когда учитель является властелином, ученик остается совершенно равнодушен ко всякого рода нарушениям, жизни коллектива. Когда классу предоставляется возможность участвовать в учебно-воспитательном процессе, в учениках пробуждается живой интерес к делу. Не абстрактная проповедь ответственности, а упражнение в ней на деле является самым сильным воспитательным фактором, способствует развитию качеств личности. Чем

большой простор для проявления личной инициативы предоставляет система воспитания, тем шире и сфера ответственности, достигаемой этой системой воспитания.

Только через ответственность и конкретные действия формируются инициативные, деятельные и нацеленные на полезные преобразования люди, воспитание которых является важнейшей задачей высшей школы.

Специфика воспитательной работы, которая проводится в ходе курсантского самоуправления заключается в том, что ее содержание, формы и методы определяются с участием курсантов, их потребностью, дополняют и углубляют знания, полученные в ходе учебно-воспитательного процесса, способствуют соединению воспитательной роли занятий и проводимой воспитательной работы в единый педагогический процесс. Иначе говоря, воспитательная работа органов курсантского самоуправления адекватна целям, содержанию и структуре собственно педагогической деятельности.

Курсантскому самоуправлению принадлежит важное место в системе воспитания, основанной на демократических методах и средствах управления, педагогике сотрудничества. Это одно из направлений участия курсантов в воспитательной работе, средство воспитания, формирования и развития качеств личности будущего офицера.

**Курсантское самоуправление и деятельность.** В процессе учебы и службы в вузе курсанты также участвуют в основных видах социальной деятельности.

Специфика армейской службы не связана с участием курсантов в материальном производстве, вместе с тем они выполняют различные работы (труд), связанные с выполнением должностных и специальных обязанностей, практически полностью обеспечивают свою жизнедеятельность. Это и несение службы в нарядах по столовой, уборка помещений (казарма, общежитие, учебные корпуса и т.д.), территории, участие в ремонте жилого фонда, учебных классов и лабораторий. Кроме того, проходя в рамках учебного процесса различные виды производственной практики, участвуя в

оказании помощи предприятиям, военным совхозам, создании учебно-материальной базы ввуза, курсанты в различных формах вовлекаются в материально-преобразующую деятельность.

Духовно-преобразующей деятельности отводится значительная часть времени курсантов. В ходе обучения в ввузе изучаются учебные дисциплины, такие как: "Мировая культура", "Военная история", "Философия" и др., которые воспитывают интерес к культуре, искусству, литературе, стремление к постоянному расширению интеллектуального кругозора.

Потенциал гуманитарного образования подкреплен развитой сетью учреждений культуры города Перми, ядро которой составляют Академический театр оперы и балета, театр юного зрителя, Академический драматический театр, одна из крупнейших в стране художественная галерея.

Курсанты менее заняты общественно-политической деятельностью. Они участвуют в выборах народных депутатов различных уровней, референдумах и т.д. В силу специфики службы они не участвуют в работе различных политических партий. Однако социально-преобразующая деятельность курсантов, воинских коллективов должна включать в себя не только участие в общественно-политической жизни на уровне политической системы всего общества, но и самое главное, участие в управлении делами своего института, факультета, курса.

Чтобы деятельность привела к формированию необходимых качеств личности, ее необходимо организовать и разумно направлять. Организованное курсантское самоуправление, при педагогическом сопровождении со стороны руководителей, воспитателей, преподавателей является формой деятельности, которая позволяет курсантам реально участвовать в управлении ввузом, формирует опыт взаимоотношений, прежде всего взаимной ответственности, который становится личным достоянием будущего офицера и который он использует в последствии в службе, вооружает их методикой и практикой организаторской работы.

Участие курсантов в процессе принятия управленческих решений и их



последующий корректировке будет способствовать формированию у них стиля управленческого мышления. Участие в общественной работе дисциплинирует и повышает ответственность курсантов в учебе и службе, признается важным средством формирования всесторонне развитой личности специалиста.

Привлечение курсантов к организации своего досуга, быта способствует развитию их активности и самостоятельности, предоставляют возможности для проявления инициативы и творчества.

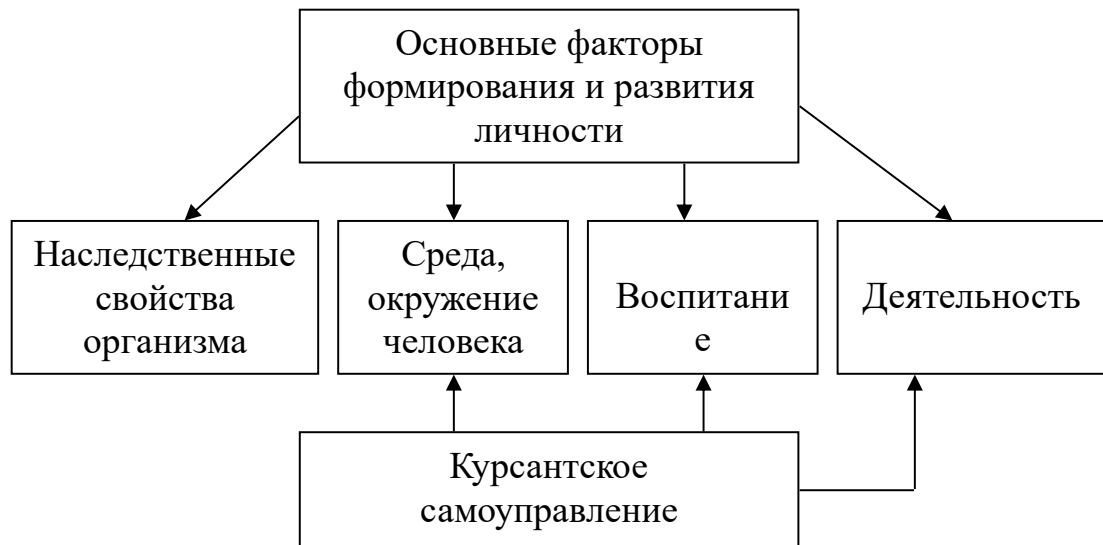


Рис. 3 Основные факторы развития личности и курсантское самоуправление

Курсант института за время обучения должен «примерить» на себя роли исполнителя, инициатора, организатора, руководителя самых разнообразных общественных дел, в рамках развивающегося самоуправления участвовать в планировании, проведении и подведении итогов деятельности.

Таким образом, воспитание, формирование и развитие качеств личности будущих офицеров необходимо сегодня рассматривать в неразрывной связи с развитием самоуправления в вузе. Курсантское самоуправление является составной частью системы воспитательной работы, различных видов деятельности, способствует организации гуманного учебно-воспитательного процесса (см. рис. 3), т.е. является составляющей основных факторов формирования и развития личности.

Включение курсантов в управление вузом, общественные дела, систему

воспитания (т.е. организация курсантского самоуправления) – это реальный путь и средство формирования и развития качеств личности будущего офицера.

Перейдем к рассмотрению вопросов непосредственной организации курсантского самоуправления в военном институте, его направлений, функций, форм и методов работы.

## 2.2 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА, НАПРАВЛЕНИЯ, ФУНКЦИИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ КУРСАНТСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВВУЗЕ

Эффективность решения воспитательных задач во многом зависит от четкости функционирования организационной структуры курсантского самоуправления [18, 39]. С учетом реальной практики в общем плане организационная структура курсантского самоуправления в институте (см. рис. 4) основывается на трех основных положениях:

во-первых, четкая организационная иерархия построения курсантского самоуправления (учебная группа – курс – факультет – общеинститутские органы курсантского самоуправления);

во-вторых, выделение узловых органов координации и управления на каждом уровне (курсантский совет учебной группы, совет курсантских коллективов курса, факультета, института) с оптимальным распределением задач, функций, ответственности, полномочий и прав внутри данного уровня и системы в целом;

в-третьих, важнейшим компонентом системы курсантского самоуправления выступают внутренние и внешние, прямые и обратные связи между руководителями, воспитателями, преподавателями и различными группами курсантов (члены органов курсантского самоуправления, общественных организаций), вступающих во взаимодействие по поводу решения тех или иных учебно-воспитательных задач. Эти связи отражают

определенное соотношение централизации и демократии в общей системе управления вузом, выступают как движущие силы этой системы и влияют на уровень и качество решаемых задач.

Правильная организация курсантского самоуправления предполагает изучение обучаемых, формирование органов самоуправления, определение их задач, планирование работы, организацию деятельности актива, курсантов (при педагогическом сопровождении) и подведение итогов [105].

Важным условием организации курсантского самоуправления является проведение выборов его органов – курсантских советов учебных групп; советов курсантских коллективов курсов, факультетов, института; редколлегии стенных и сатирических газет; советов комнат досуга подразделений. Их деятельность во многом будет зависеть от отношения к делу избранного актива, его ответственности, инициативы и творчества.

Центральное место в системе курсантского самоуправления занимают советы курсантских коллективов всех уровней (см. рис. 4). Их выборы проводятся на альтернативной основе открытым или тайным голосованием (по решению курсантского коллектива) на общих собраниях подразделений (курс, факультет), на собрании актива (совет института). Советы избираются сроком на один учебный год. Их количественный состав (как правило, 5-7 курсантов) определяется с учетом стоящих задач, численности подразделения. На заседании совета курсантского коллектива избирается его председатель.

Руководители подразделений, воспитатели должны оказывать помощь организаторам курсантского самоуправления в подборе и расстановке актива, стремиться к тому, чтобы в состав советов курсантских коллективов были избраны наиболее авторитетные, грамотные, дисциплинированные курсанты, способные организовать их деятельность.

Редколлегии стенных и сатирических газет, советы комнат досуга, внештатные организаторы культурно-досуговой работы, спорторги, редакторы боевых листков подразделений, также избираются на альтернативной основе, сроком на один год в ходе общих собраний

подразделений.

Курсанты участвуют в управлении вузом через различные общественные организации. Они рекомендуются в различные советы и комитеты института, факультетов. По решению общих собраний подразделений курсанты включаются в состав ученых советов, советов курсантского общежития, клуба, радиоузла института, спортивного комитета вуза, группы – морально-психологической поддержки факультетов.

Принципиальным положением является подотчетность и подконтрольность всех органов курсантского самоуправления, членов общественных организаций, избравшим или уполномочившим их курсантским коллективам. Эффективный контроль «снизу» позволит повысить ответственность руководителей органов самоуправления, всех его участников за порученный участок работы, будет способствовать развитию гласности, критики и самостоятельности курсантов.

Важнейшим условием сохранения нравственного основания для самоуправления является ежегодное сменяемость выборного актива. По мнению А.С. Макаренко это не только адекватно общественным требованиям, но и важно в педагогическом отношении [65], так как:

- курсанты чувствуют себя уполномоченными коллектива, не превращаются в должностных лиц;
- через работу в органах самоуправления проходит большее число курсантов;
- обязанности членов органов курсантского самоуправления, которые требуют дополнительной нагрузки, не становятся в этот срок тягостными.

Вопрос о выводе курсанта из актива до срока полномочий (слабая работа, личная недисциплинированность и др.) должен быть основательно мотивирован и решаться на общем собрании того коллектива, который дал ему эти полномочия.

Деятельность органов курсантского самоуправления различных уровней, курсантов, избранных или назначенных в различные общественные

организации, актива строится в соответствии с планом работы соответствующего совета курсантского коллектива. Планы работы составляются на месяц исходя из требований руководящих документов, анализа обстановки, наиболее важных первоочередных учебных и служебных задач для каждого подразделения, выполнения решений, которые принимались на собраниях, заседаниях советов курсантских коллективов различных уровней. В них намечается скоординированная по времени и целям, объему практических работ система мероприятий по реализации стоящих задач. Планы советов согласовываются между собой, с руководителями подразделений, утверждаются на заседаниях соответствующих советов. Вариант плана работы совета курсантского коллектива курса показан в Приложении 2.

Наиболее важные мероприятия, проводимые органами курсантского самоуправления или с их непосредственным участием отражаются в плане-календаре основных мероприятий института, факультетов. Это повышает ответственность руководителей и актива за качество и уровень их подготовки и проведения, способствует взаимодействию и совместной работе всех участников курсантского самоуправления.

В решении каких вопросов должны участвовать курсантские коллективы и какова мера этого участия?

На наш взгляд, оправданным будет такой подход: курсантские коллективы участвуют в решении всех вопросов жизни ввуза, затрагивающих их интересы, и их участие является решающим в тех случаях, когда интересы курсантов затронуты в большей степени.

Наиболее важные направления курсантского самоуправления показаны на рис. 5. Рассмотрим их более подробно.

В центре внимания органов курсантского самоуправления должны прежде всего находиться вопросы профессионального роста будущих офицеров. Они должны осуществлять контроль и предъявлять спрос за успеваемость каждому курсанту, требовать соблюдения учебной дисциплины, обсуждать вопросы качества учебы, анализировать положение дел и принимать меры по совершенствованию форм и методов работы.

Ключевой для курсантского самоуправления является задача расширения возможностей участия, компетентности их коллективов в планировании и организации учебно-воспитательного процесса. Вопрос этот очень сложный, т.к. затрагивает десятилетиями складывающийся стиль отношений курсантов, преподавателей, руководителей.

На наш взгляд, курсантские коллективы могут и должны в определенной степени оценивать и влиять на составление учебных планов, структуру



Рис. 5. Направления курсантского самоуправления.

распределения учебного времени, качество лекций, практических занятий,

лабораторных работ, методику преподавания и проведения зачетов и экзаменов, составление графика сессий.

Допустимо ли, чтобы курсанты, их коллективы высказывали мнение о труде педагогов, качестве лекций и семинаров?

Немалая часть преподавателей института рассматривают практику оценки своей деятельности как покушение на свой авторитет. В этой связи хочется отметить, что авторитет завоевывается личностью преподавателя, его деятельностью, а не официальным статусом его и тем более представляемой им науки.

Следует помнить, что во многом качество преподавания зависит от характера сотрудничества преподавателя и курсанта в ходе совместной учебной деятельности. Межличностные отношения рано или поздно подводят преподавателей и курсантов к такому состоянию, когда они начинают оценивать друг друга. Всякая оценка влечет ту или иную реакцию. В ходе взаимодействия формируются определенные ожидания, связанные с собственным поведением и поведением других. Устанавливается динамическое взаимодействие двух сторон: преподаватель – курсант.

Личностный опыт курсанта, его ожидания и их реализация, взаимная реакция преподавателя и курсанта на поведение друг друга, взаимная оценка, общая психологическая атмосфера во всем институте являются важнейшими компонентами учебно-воспитательного процесса, цель которого – формирование личности будущего офицера.

Самое главное, чтобы отношения между преподавателями и курсантами приобрели черты сотрудничества, курсанты увидели в преподавателях своих единомышленников. По этому руслу и должно быть направленно курсантское самоуправление.

Не менее важным направлением в работе органов курсантского самоуправления является воспитание курсантов в духе высокой организованности и воинской дисциплины, неукоснительного соблюдения требований военной присяги и общевоинских уставов ВС РФ.

Очень важно добиться, чтобы органы курсантского самоуправления исходя из анализа положения дел вносили свой конкретный вклад в укрепление дисциплины и правопорядка, самостоятельно предъявляли спрос за различные нарушения воинской дисциплины на принципиальной основе. Негативные проступки должны осуждаться воинским коллективом. Причем все это должно проходить гласно, в присутствии всего коллектива или актива (на общем собрании, на совете курсантского коллектива). Только такой подход может оказать необходимое воспитательное воздействие.

Руководители, воспитатели, преподаватели должны оказывать помощь органам курсантского самоуправления, активу в создании такой морально-нравственной атмосферы в коллективе, учить их практике работы.

Вместе с тем они должны знать и учитывать мнение актива в решении ряда вопросов. Например, мнение курсантского коллектива должно учитываться при составлении распорядка дня института, рассмотрении вопросов о поощрении курсантов и наложении на них дисциплинарных взысканий, предоставлении увольнений, распределении выпускников.

К числу проблем, которые также должны самостоятельно решать курсантские коллективы, можно отнести организацию соревнования по задачам и нормативам в ходе проводимых занятий, стрельб, учений, проведение различных конкурсов (на лучшую комнату в общежитии, на лучший конспект, лучшее исполнение строевой песни и слаженность и т.д.), выбор конкретных форм организации досуга.

В период проводимой реформы войск Российской Федерации происходят изменения ценностно-нормативной ориентации будущих офицеров. В этом контексте ценности выступают как критерии выбора определенного поведения. Это значительный стимул социального развития личности курсанта. С особой четкостью свойства ценностей выражаются в функциях курсантского самоуправления. К последним, по нашему мнению, относятся:

- управленческая и координирующая (органы курсантского самоуправления, курсанты реально участвуют в управлении ввузом,



координации деятельности всего актива);

- планирующая (участие в планировании учебно-воспитательного процесса в вузе, планирование деятельности органов самоуправления);

- организаторская (актив, курсанты участвуют в организации и проведении различных мероприятий, получают практические навыки организаторской деятельности);

- мотивационная (побуждение курсантов к деятельности в ходе самоуправления);

- коммуникативная (в ходе самоуправления курсанты получают навыки общения, умения работать с людьми);

- воспитательная (актив, курсанты участвуют в системе воспитательной работы, обновлении ее содержания, форм и методов, получают практические навыки);

- компенсаторная (курсантское самоуправление способствует удовлетворению потребностей и запросов курсантов);

- контролирующая (контроль деятельности органов курсантского самоуправления, участие в общественном контроле).

Конкретные формы курсантского самоуправления вытекают из потребностей рациональной организации учебы, жизни и деятельности курсантов, всего коллектива вуза.

Некоторая практика организации курсантского самоуправления в подразделениях института показывает, что можно выделить три основные формы его проявления (см. рис. 6).

К первой можно отнести все виды коллективного обсуждения и выработки решений. Прежде всего, это общие собрания. Они проводятся в учебной группе, на курсе, факультете, с сержантами. В подразделениях общие собрания проходят ежемесячно, в масштабе факультета по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца. На собраниях рассматриваются и обсуждаются различные вопросы жизнедеятельности курсантов (учеба, дисциплина, досуг и т.д.) и ставятся проблемные вопросы

перед руководителями о путях улучшения учебно-воспитательного процесса, повышении роли актива в решении стоящих задач. Каждый курсант имеет право выразить свою точку зрения на ту или иную проблему, предложить пути ее решения.



Рис.6. Формы курсантского самоуправления

Коллективно обсуждаются и вырабатываются решения и в ходе заседаний советов курсантских коллективов, собраний и совещаний с активом, сержантами, слетов отличников учебы, конференций военно-научного общества курсантов.

Ко второй форме относится все, что связано с участием курсантов в осуществлении общественного контроля. Это активный метод приобщения их к общественной деятельности.

Основная задача участия курсантов в общественном контроле – развивать общественную активность, воспитывать принципиальность, непримиримость к нарушениям воинской дисциплины, проявлениям бесхозяйственности, чувство личной ответственности за дела коллектива.

Контроль осуществляется за деятельностью курсантов в ходе учебного процесса, выполнением требований общевоинских уставов ВС РФ, распорядка дня, обеспеченностью их положенными нормами довольствия.

Главное в работе – не только выявлять недостатки и нарушения, а прежде всего бороться за их предупреждение и устранение.

Организует эту работу совет курсантского коллектива. Результаты контроля отражаются в стенной печати подразделений (сатирические газеты,

листки-молнии и т.д.), в инициативном порядке представляется доклад командиру подразделения.

Третья форма включает участие курсантов в работе различных органов самоуправления, общественных организаций.

Ведущее место в системе курсантского самоуправления принадлежит советам курсантских коллективов курса, факультета, института, которые организуют и координируют деятельность всех органов самоуправления, курсантов, избранных в различные комитеты, общественные организации. Содержание деятельности совета, его организационные формы определяются Положением о совете курсантского коллектива. Педагогическое сопровождение его деятельности осуществляют руководители подразделений (курс, факультет, институт).

Положение о советах курсантских коллективов (Приложение 1) ежегодно рассматривается и утверждается на собрании актива, заседании ученого совета вуза, доводится до всех категорий личного состава в начале нового учебного года приказом начальника института.

Практика показывает эффективность и важность участия курсантов в работе ученых советов факультетов, института. Участие в работе коллективных органов управления дает большие возможности курсантам в решении стоящих задач.

Кандидатуры курсантов в состав ученых советов обсуждаются на общих собраниях подразделений на альтернативной основе. Это курсанты, которые учатся на хорошо и отлично, активисты, имеющие авторитет среди сверстников, нестандартно мыслящие и умеющие отстаивать свое мнение. Одним из самых главных положений при избрании курсантов, в состав ученых советов было следующее: курсант – член совета пользуется абсолютно одинаковыми правами со всеми другими его членами, будь то начальник кафедры, преподаватель или начальник курса. Он выполняет те же функции, что и любой другой член совета. Только члены совета, имеющие право голоса наравне с другими, могут сказать свое веское слово, быть по настоящему

принципиальными и ответственными.

По результатам работы ученого совета, курсанты (члены совета) выступают в подразделениях, рассказывают о том какие вопросы решались, что конкретно принято на совете по их инициативе, какие проблемы они поднимали. И главное, на что они нацеливают курсантов, как участвуют в организации исполнения решений ученого совета.

Не менее важным является участие курсантов в работе различных общественных организаций (советы, комитеты, группы).

Члены группы морально-психологической поддержки проводят большую работу по созданию в подразделениях здоровой морально-нравственной атмосферы, предупреждению негативных проявлений, оказанию психологической помощи и поддержки курсантам в стрессовых ситуациях.

Улучшению быта, условий жизни курсантов в общежитии способствует работа членов совета курсантского общежития института. Вопросами совершенствования различных форм организации досуга, спортивно-массовой работы занимаются курсанты, входящие в состав совета клуба и спортивного комитета института.

Члены совета радиоузла обеспечивают подготовку и выпуск передач, посвященных наиболее важным событиям в жизни института, пропаганде передового опыта отличников учебы, лучших сержантов, актива, поднимает проблемные вопросы перед руководителями.

Советы сержантов курсов, факультетов основные усилия направляют на обеспечение личной примерности сержантского состава в выполнении воинского долга, повышении их роли и влияния в решении задач учебы и службы, воспитании подчиненных.

На заседаниях советов рассматриваются наиболее актуальные вопросы жизнедеятельности воинских коллективов, заслушиваются сержанты об их отношении к исполнению должностных обязанностей, общественных поручений.

Сержанты подразделений активно участвуют в работе учебно-

воспитательных групп курсов. В ходе их заседаний еженедельно уточняются меры по повышению роли сержантов в организации учебно-воспитательного процесса, улучшению их взаимодействия с руководителями подразделений, преподавателями.

В заметках руководителей, преподавателей, курсантов рассматриваются проблемы организации самоуправления, взаимодействия всех его участников. Предлагаются пути их решения, меры по улучшению совместной деятельности и повышению активности курсантов в работе.

Участие в работе различных общественных организаций дает возможность активу высказывать мнения курсантских коллективов, обращать внимание руководителей на нерешенные проблемы в ходе учебно-воспитательного процесса и в повседневной жизнедеятельности и участвовать в их разрешении.

Это, с одной стороны способствует улучшению условий учебы и службы курсантов в период обучения в вузе, а с другой – дает неоценимый практический опыт управленческой, организаторской и воспитательной деятельности, способствует развитию необходимых личностных качеств будущего офицера.

В соответствии с идеей педагогики сотрудничества руководители подразделений, преподаватели, курсанты рассматриваются в качестве целостного коллектива, объединенного совместной творческой деятельностью, имеющий большой социальный смысл. На курсах, факультетах проводятся расширенные заседания учебно-воспитательных групп, ученых советов, совещания на которые приглашаются руководители курсантского самоуправления. В свою очередь руководители подразделений, преподаватели принимают участие в работе общих собраний курсантов, заседаний советов курсантских коллективов курсов, факультетов.

Обязанность руководителей учебно-воспитательного процесса в вузе - оказывать постоянное содействие и педагогическую поддержку организации курсантского самоуправления и его наиболее рациональному проведению, не

подавлять инициативу, самостоятельность актива своим авторитетом. Должна быть создана такая атмосфера взаимодействия, чтобы организаторы самоуправления, активисты чувствовали свою причастность к решению учебно-воспитательных задач, считали себя представителями товарищей, и были уверены в том, что их мнения при решении учебных и служебных задач будут учтены, справедливые запросы и требования – разрешены. Самоуправление не будет иметь результатов, если не будет реализована его компенсаторная функция – способствовать удовлетворению потребностей и запросов курсантов.

Это реально расширит диапазон деятельности актива, общественных организаций, который, в существующей системе воспитательной работы сводится в основном к «функциям расправы» за различные недостатки, проступки (заслушивания нарушителей воинской дисциплины, слабоуспевающих, рассмотрение вопросов об отчислении курсантов). Здоровое товарищеское чувство этому противится. Этим отчасти можно объяснить некоторую пассивность и безразличное отношение общественных организаций, актива к работе.

Курсантское самоуправление дает возможность активу участвовать в деятельности по решению стоящих задач в ходе учебно-воспитательного процесса, а не будет связывать его деятельность моральными обязательствами только по наказанию, обсуждению проступков.

Различный уровень социальной зрелости курсантов, особенности организации учебно-воспитательного процесса в вузах разного профиля, их специфика определяют невозможность создания универсальной системы курсантского самоуправления. Только реальная практика поможет отыскать его наиболее эффективные направления, формы, организационную структуру в каждом вузе.

Для этого, по-нашему мнению, необходимы следующие условия:

Во-первых, курсанты должны знать, что участие в самоуправлении абсолютно необходимо им в их будущей службе в войсках. Они должны знать,

как функционирует управление в той сфере, где им предстоит служить;

Во-вторых, для участия курсантов в самоуправлении необходимы соответствующие информация и учеба. Их необходимо готовить к курсантскому самоуправлению;

В-третьих, в каждом ввузе должна быть разработана система стимулирования курсантского самоуправления.

Тщательно продуманная система аналогичных мероприятий, возможная в любом ввузе, способствовала бы утверждению у курсантов идеи самоуправления как одной из важнейших для них ценностей. Только при этом условии курсантское самоуправление может практически реализовать свои возможности по формированию качеств личности будущих офицеров.

### 2.3 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КУРСАНТСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЕДИНОНАЧАЛИЯ

Важнейшим принципом строительства ВС РФ, руководства ими является единоначалие. Оно заключается в наделении командира (начальника) всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным и возложении на него персональной ответственности перед государством за все стороны жизни и деятельности подразделения и каждого военнослужащего [73].

В условиях ввуза руководитель воинского коллектива направляет предоставленную ему власть, свои знания и опыт на организацию наиболее эффективного учебно-воспитательного процесса, обучения и воспитания личного состава, на укрепление уставного порядка и поддержание крепкой воинской дисциплины. Решения руководителей обеспечиваются не только силой приказа, но и всеми средствами воспитания, в т.ч. деятельностью курсантского самоуправления и от того, как налажено взаимодействие руководителей с общественными организациями, органами курсантского самоуправления зависит конечный результат коллективных усилий в решение

главной задачи – подготовки офицеров, высококвалифицированных специалистов, с высоко развитыми личностными качествами.

Ранее мы рассмотрели организационную структуру курсантского самоуправления в ввузе, его принципы, функции, содержание, цели, направления, формы и методы работы. В институте сложилась определенная система его организации и проведения, которая дает некоторый положительный результат. Рассмотрим более подробно, при каких педагогических условиях его эффективность и действенность в формировании и развитии качеств личности будущего офицера будет наиболее высокой.

На наш взгляд, основными педагогическими условиями организации курсантского самоуправления в ввузе являются:

- гуманный учебно-воспитательный процесс;
- готовность всех участников самоуправления к совместной деятельности по управлению ввузом;
- педагогическое мастерство, нравственные и деловые качества руководителей, преподавателей;
- наличие реального механизма взаимодействия всех участников самоуправления.

Данные условия способствуют практической организации курсантского самоуправления в условиях единоначалия, создают атмосферу сотрудничества, воспитательную среду, способствующую развитию качеств личности будущих офицеров, дают возможность для реализации прав и обязанностей всех участников самоуправления.

Одним из важнейших условий организации курсантского самоуправления является гуманный учебно-воспитательный процесс. Именно в ходе такого процесса наиболее полно реализуются возможности самоуправления.

Гуманизацию учебно-воспитательного процесса в ввузе следует понимать как отказ от авторитарной педагогики с ее педагогическим давлением на личность, отрицающим возможность установления нормальных



человеческих отношений между руководителями, педагогами и обучаемыми, как переход к личностно-ориентированной педагогике.

Гуманистическая педагогика делает предметом своего изучения целостного человека в его высших, специфических для человека проявлениях. Она стремится изучать личность как целостную открытую систему, объект, постоянно находящийся в процессе развития.

Для осуществления учебно-воспитательного процесса в гуманистическом ключе можно выделить следующие психолого-педагогические императивы:

- бытие каждого человека, обладая самоценной и безусловной реальностью, является общечеловеческой ценностью;

- живой реальный человек не сводится к совокупности психических и физиологических функций, а существует как уникальное Я, как интегральное единство телесного, душевного и духовного опыта;

- вся совокупность жизненного опыта человека, субъективная значимость и осмысленность его решений, переживаний и поступков – основа профессионального взаимодействия с ним руководителя, педагога;

- средства такого взаимодействия состоят не в аналитическом изучении человека, а в безоценочном понимании и безусловном принятии его уникального внутреннего мира во всей полноте и напряженности его жизненных проблем;

- обеспечить такое взаимодействие может только диалогическая направленность, предполагающая искренность и открытость самого воспитателя [17].

По мнению К. Роджерса [93, 94] нельзя кого-либо изменить, передавая ему готовый опыт. Можно лишь создать атмосферу, способствующую развитию человека. Гуманный учебно-воспитательный процесс, основанный на педагогике сотрудничества, и есть воспитательная среда, которая будет оказывать влияние и способствовать формированию качеств личности будущего офицера.

Педагогика сотрудничества – это не абсолют для педагогической науки,

это одно из возможных направлений, которые могут быть применимы с целью гуманизации и демократизации учебно-воспитательного процесса в вузе, укрепления в нем духа взаимопонимания и доброты.

В высшей школе она строится на принципах, не допускающих насилия, произвол, отрыв от реальных потребностей курсантов и общества. Ее целью является формирование творческой личности специалиста.

Добиться чтобы курсант был добросовестным и заинтересованным соратником, единомышленником в своем же воспитании, образовании, обучении, становлении, сделать его участником учебно-воспитательного процесса, заботливым и ответственным за этот процесс, его результаты [1].

Гуманная педагогика может быть реализована только в том случае, если через соответствующие ей принципы будут переосмыслены все основные компоненты учебно-воспитательного процесса: и учебные занятия, и методы, и личность педагога, и их коллективное творчество. А самое главное - взаимоотношения учителя, воспитателя с обучаемым, характер общения с ними.

Поддерживая взгляды Ш. Амонашвили, можно выделить некоторые положения, которые могут послужить системой принципов гуманного педагогического процесса, направленного на развитие качеств личности курсанта. Эти принципы не позволят руководителю, сделавшему их своим педагогическим кредо, стать авторитарным и императивным для своих учеников, они направляют его к тому, чтобы постоянно заботиться о создании вокруг них гуманной среды и помогать им в усвоении общечеловеческой культуры.

Учебно-воспитательный процесс в вузе должен быть организован так, чтобы:

1. Курсант познавал и усваивал «истинно человеческое», иначе – правдивое, справедливое, научное, нравственное, доброе, полезное.
2. Курсант познавал себя как человека, т.е. созданного для людей, для себя, для добрых человеческих дел, для созидания, творчества и деятельности.

3. Проявлял свою истинную индивидуальность (единственность и неповторимость).

4. Курсант находил «общественный простор» (т.е. очеловеченные условия и человеческое, поощряющее содействие для своевременного и всестороннего развития задатков) для развития своих способностей, дара Природы.

5. Его интересы совпадали с общечеловеческими интересами.

Интересы курсанта – его потребности, увлечения, желания. Общечеловеческие интересы – значит, общечеловеческие ценности, культура, нравственность.

Носителями общечеловеческих интересов для курсанта являются руководители, воспитатели, окружающие его, особенно преподаватели.

6. Были предотвращены источники, способные провоцировать курсанта на асоциальные проявления.

Таковыми источниками могут быть:

- грубость во взаимоотношениях курсантов;
- ущемление личности и достоинства курсанта;
- авторитаризм и принуждения;
- несправедливость в отношении к курсанту и др.

Данные принципы далеко не исчерпывают всю гамму педагогического процесса, но они в определенной степени соответствуют идее личностно-гуманного подхода к курсанту в учебно-воспитательном процессе.

Педагогический процесс только тогда будет нацелен на формирование личности курсанта, а затем и офицера, и будет целостным, когда он вберет в себя курсанта с его действительной жизнью. Он должен охватить курсанта полностью, принимать его таким, каким он есть, и развивать его как свободного, свободно развитого и образованного человека для жизни и деятельности в обществе свободных людей, живущих по законам гуманности, заботящихся о людях прошлого и будущего, и, конечно, настоящих, сделавших своим высшим долгом уважение, почитание законов природы. Мы

должны по-новому раскрыть идею Я. Коменского о природосообразности в педагогическом процессе, чтобы учебно-воспитательный процесс в вузе не противостоял восхождению природы в созидании человека, а преемственно продолжал его.

Основа целостности педагогического процесса есть развивающаяся в многообразных формах жизнь курсанта. Личность курсанта не существует без личной жизни, в общественную жизнь он входит через собственную жизнь. С собственным богатством природных сил в виде задатков, способностей, влечений он идет в школу, в вуз. В них он постоянно обогащается жизненным опытом. Все это плюс окружение, плюс их воспитательное влияние развивает жизненные силы, жизнь. И так как жизнь влечет ученика в его будущее и он стремится войти в него со своей взрослостью и свободой, долгом и заботой в качестве равноправного члена общества, то он может найти жизненный смысл только в таком учебно-воспитательном процессе, который предоставляет ему такую же стремящуюся жизнь в настоящем [1].

Как уже отмечалось, учебно-воспитательный процесс в военном учебном заведении имеет свои особенности. Обучение и воспитание курсантов подчиненно также и выполнению требований общевоинских уставов, приказов и распоряжений вышестоящих начальников. В отношениях между военнослужащими существует четкая субординация. Командир, преподаватель, воспитатель, в соответствии с принципом единоначалия, исходя из всесторонней оценки обстановки, вправе единолично принимать решение, отдавать соответствующие приказы, распоряжения подчиненным и требовать их исполнения.

Возможен ли гуманный учебно-воспитательный процесс в условиях армии, единоначалия?

Прежде всего необходимо отметить, что в соответствии с требованиями общевоинских уставов ВС РФ каждый военнослужащий имеет не только обязанности, но и права. Никто не вправе ограничивать военнослужащих в правах, гарантированных Конституцией Российской Федерации и

законодательством [73], т.е. требования законов Российской Федерации, в т.ч. и Законов РФ «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании» по удовлетворению потребностей и интересов участников учебно-воспитательного процесса, демократизации вузовской жизни носят не рекомендательный, а обязательный характер для военных учебных заведений.

Командир (начальник) вправе отдавать приказы, распоряжения, но он несет ответственность за отданный приказ и его последствия, за соответствие приказа законодательству.

Командир (начальник) обязан проявлять чуткость и внимательность к подчиненным, не допускать во взаимоотношениях бестактность и грубость, сочетать высокую требовательность с уважением личного достоинства подчиненных, создавать условия для развития различных видов творчества, культурного роста.

Он должен повышать свои педагогические знания, личную профессиональную подготовку, учитывать в работе предложения подчиненных, поддерживать неразрывную связь с личным составом. [73, 89].

Перечисленные требования общевоинских уставов, руководящих документов создают все условия для организации и реализации гуманного учебно-воспитательного процесса в военном учебном заведении.

Видя в воспитанниках независимых, а не рабски покорных ему людей руководитель, воспитатель не должен злоупотреблять властью, а бороться за их лучшее будущее вместе с ними.

Требования к гуманному учебно-воспитательному процессу в условиях единоначалия можно сформулировать следующим образом:

- гуманное отношение к личности курсанта;
- уважение его прав;
- предъявление курсанту посильных и разумно сформулированных требований;
- уважение права курсанта быть самим собой;
- доведение до его сознания конкретных целей воспитания;

- ненасильственное формирование требуемых качеств;
- отказ от унижающих честь и достоинство личности наказаний;
- участие курсантов в управлении ввузом, реальное расширение прав курсантских коллективов.

Построенный в соответствии с вышеуказанными требованиями учебно-воспитательный процесс дает реальные возможности для организации курсантского самоуправления в ввузе.

Однако, только этого условия недостаточно. Возможности для организации курсантского самоуправления должны реализовать конкретные люди – руководители института и подразделений, преподаватели, курсанты. Поэтому существенным условием его организации является готовность руководителей предоставить курсантам реальную возможность участия в решении вопросов, связанных с их жизнедеятельностью и заинтересованность, активность самих курсантов, т.е. готовность участников самоуправления к совместной деятельности по управлению ввузом.

Социологический опрос курсантов 1, 2, 5 курсов (239 человек) института показал (см. приложение 4), что 96,2% из них считают, что курсантское самоуправление в ввузе необходимо, оно выражает и реализует интересы курсантов в ходе учебы и службы. Считают, что это наиболее оптимальная форма их непосредственной деятельности и сотрудничества с руководителями подразделений, преподавателями, она будет способствовать решению стоящих задач, развитию качеств личности будущих офицеров.

Однако некоторый опыт его организации в воинских коллективах института позволяет сделать вывод о том, что участие курсантов в работе органов самоуправления, общественных организаций порой недостаточно. Требуется улучшения качество работы избранных советов курсантских коллективов подразделений, усилении активности и принципиальности в выполнении принятых решений и др. Отсутствие потребности в активных действиях и внутренней готовности к ним – это следствие стойкой привычки к опеке курсантов со стороны педагогов, руководителей, подмена педагогики

сотрудничества педагогикой принуждения.

Не всегда оказывают необходимую помощь и педагогическую поддержку в организации курсантского самоуправления и руководители подразделений, преподаватели. В настоящее время некоторые из них не готовы его принять, т.к. не представляют цели, содержания, направления этой работы, не могут отказаться от складывавшегося годами стереотипа отношения к курсантам, болезненно воспринимают расширение прав курсантов в управлении вузом.

Возникает необходимость и потребность готовить руководящий состав и курсантов к совместной деятельности по организации самоуправления при четком разграничении полномочий и ответственности его участников.

С этой целью вопросы организации курсантского самоуправления, педагогического сопровождения со стороны руководителей, преподавателей должны рассматриваться на заседаниях ученых советов института, факультетов, в ходе занятий по командирской подготовке, служебных совещаний, подведения итогов. Под руководством заместителей по воспитательной работе целесообразно проводить обучение и руководителей, и курсантского актива практике работы и совместной деятельности. Вариант тематики занятий по обучению участников самоуправления показан в приложении 6.

Инициатива, самоуправление, социальная зрелость никогда и нигде не формировались и не будут формироваться по указанию сверху. Курсантскому самоуправлению необходимо учить, воспитывать потребность в нем. В противном случае «механизм» самоуправления может быть направлен не на улучшение учебно-воспитательного процесса, а на разрушение хороших и добрых традиций.

Не менее значимым педагогическим условием организации курсантского самоуправления является и умение руководителя, воспитателя общаться с подчиненными, их педагогическое мастерство, нравственные и деловые качества.

Анализ анкетирования выпускников 2021 года одного из факультетов

института (см. приложение 5) показывает, что наиболее необходимыми для руководителя они считают такие качества, как:

- педагогическое мастерство, умение общаться с подчиненными. 33.3% опрошенных поставили эти качества на первое место, 26.7% – на второе, 10% – на третье;

- человеческое отношение к курсанту 20% опрошенных поставили это качество на первое место, 10% – на второе, 20% – на третье место;

23.3% опрошенных считают педагогическое мастерство, 16.7% – человеческое отношение к курсанту, 16.1% – вежливость – одним из трех наиболее значимых качеств, которыми должен обладать руководитель, педагог, воспитатель в современных условиях.

Перечисленные качества непосредственно связаны с педагогической деятельностью руководителей всех уровней, преподавателей. Можно выделить три основных компонента этой деятельности: конструктивный, организаторский, коммуникативный [61].

В соответствии с этими видами деятельности руководитель подразделения, педагог должен обладать такими же способностями:

- проектировать личность курсанта, отбирать и композиционно строить учебную и воспитательную работу применительно к его возрастным и индивидуальным особенностям (конструктивные способности);

- включать курсантов в различные виды деятельности и делать воинский коллектив инструментом воздействия на каждую отдельную личность (организаторские способности);

- устанавливать правильные взаимоотношения с курсантами и перестраивать их в соответствии с развитием курсантов и их требований к руководителю, педагогу (коммуникативные способности).

Эффективность практически всех видов деятельности руководителей воинских коллективов, преподавателей по подготовке будущих офицеров неразрывно связана с их психолого-педагогической культурой, искусством общения с подчиненными.



Как уже отмечалось ранее, процесс становления и развития личности не возможен без общения. Это одно из основных средств, формирующих личность, универсальное явление жизнедеятельности, т.к. охватывает все ее стороны.

В ходе учебно-воспитательного процесса в вузе руководители применяют различные виды общения.

С точки зрения самой общей классификации можно выделить непосредственное (общение прямое без посредников) и опосредованное общение (обусловлено внешними факторами и преломляется через них).

В зависимости от того, насколько ярко в общении проявляются отношения, можно выделить следующие его виды:

1. Социально-ориентированное общение. Общественные отношения здесь выражены наиболее ярко. Это лекция, беседа, доклад, выступление и т.д.

Руководитель, педагог выступает как представитель общества и решает социальную задачу. Он либо побуждает курсантов к непосредственной социальной активности, либо объединяет их вокруг социально значимой идеи, формирует или изменяет убеждения, социальные установки и т.п. То есть такое общение реализует общественные отношения и имеет целью организовать социальное взаимодействие.

2. Групповое предметно-ориентированное общение. Здесь более четко обозначены отношения, обусловленные совместной деятельностью. Это общение в процессе воинского труда, обучения. Цель такого общения – решение конкретных проблем стоящих перед коллективом подразделения: в служебной сфере – служебных задач, в сфере обучения – познавательных. Но непосредственная задача предметно-ориентированного общения тоже социальная – организация коллективного взаимодействия.

3. Личностно-ориентированное общение. Это общение одного человека с другим.

Общественные отношения здесь как бы отодвигаются за задний план. Субъективно для человека в центре стоят личностные отношения. И он порой

не догадывается, что за ними скрыты общественные отношения. И только, когда между теми и другими возникает явный конфликт, становится ясно, что общественные отношения присутствуют в личных и играют главную роль.

Разумеется, границы между отдельными видами общения условны, так как в реальности коммуникативные ситуации часто бывает невозможно отнести к какому-то одному типу. Примером такого сложного, многопланового явления может служить общение преподавателя с курсантами. В своей основе педагогическое общение – это предметно-ориентированное, так как обеспечивает только одну специфическую деятельность – учебную. Вместе с тем оно включает в себя элементы социально-ориентированного и личностно-ориентированного типов общения.

Большое значение в деятельности руководителей имеет и индивидуальный стиль общения.

В деятельности управления, руководства людьми, коллективами, выделяют три стиля индивидуального общения: демократический, авторитарный и либеральный. Специалисты, изучающие проблемы управления коллективами, так характеризуют эти стили руководства:

1. демократический, особенностью которого является участие каждого члена коллектива в обсуждении задач, стоящих перед коллективом, о совместном принятии каких-либо решений. В действиях руководителя сочетаются убеждение с требовательностью к подчиненным;

2. авторитарный (автократический), когда в отношениях руководителя с подчиненными преобладают строгость, жесткие методы руководства;

3. либеральный (не вмешивающийся, попустительский), при котором руководитель ограничивается убеждением, уговариванием подчиненных.

По нашему мнению, при организации самоуправления в условиях военного института наиболее оптимальным является демократический стиль. В коллективах с таким руководством выше удовлетворенность сложившимися взаимоотношениями, процессом воинского труда, значительно больше творческая активность обучаемых и результативность их деятельности.

Любой вид общения с психологической точки зрения состоит из трех основных компонентов [91].

- Предкоммуникативная ориентировка в ситуации общения, т.е. ориентировка во временных и пространственных его условиях, а также в собеседнике (обучаемых).

- Процессы контакта, обслуживающие общение: вхождение в него, развитие общения, передача инициативы собеседнику, выход из контакта.

- Собственно процесс общения, объединяющий в себе как компоненты техники, так и личностные факторы (цели, содержание, индивидуальный стиль общения), определяемые направленностью личности, ее ценностными ориентирами.

Соответственно этим компонентам процесса общения можно выделить основные коммуникативные умения, которыми должен обладать руководитель, воспитатель, педагог:

- видеть и понимать личность, состояние собеседников, их взаимоотношения и отношения к инициатору общения;

- вступать в контакт;

- управлять инициативой контакта;

- использовать весь комплекс средств организации контакта (речь, взгляд, мимику, жесты, взаимное расположение участников) на всех его этапах;

- умения, определяемые своеобразием личности участников общения.

Умелое сочетание видов и техники общения в практической деятельности будет способствовать созданию условий для сотрудничества, взаимопонимания. Такая атмосфера позволяет курсантам чувствовать свою значимость, сопричастность в решении задач учебы и службы, способствует активному их участию в управлении вузом, факультетом.

Как показывает практика, декларировать то или иное право недостаточно. Успех дела определяется наличием действенного механизма реализации этого права. Поэтому, одним из основных педагогических условий организации курсантского самоуправления является четкость определения механизма

реализации прав и обязанностей его участников, взаимодействия органов самоуправления, курсантов с руководителями, воспитателями, профессорско-преподавательским составом.

Безусловно, этот механизм формируется и совершенствуется в ходе совместной практической деятельности всех участников курсантского самоуправления. Его можно рассматривать по вектору направленности действия: «сверху вниз» и наоборот. Принципы, в соответствии с которыми задается направленность вектора, зависят от сферы компетенции и соответствия Положению о курсантском самоуправлении в вузе.

Взаимоотношения по инициативе «сверху» обусловлены самой принципиальной необходимостью и возможностью, заложенной в нормативных вузовских и руководящих документах.

Взаимодействие по инициативе «снизу» возникает в силу необходимости решить какой-либо вопрос, отнесенный к компетенции органов самоуправления. Они вносят свои предложения на рассмотрение руководителей, выступают в роли партнеров.

Формы взаимодействия этих двух подсистем, как правило, строятся в горизонтальной плоскости, т.е. совет курсантского коллектива курса взаимодействует с руководителями курса и т.д. При определенных обстоятельствах (формальное отношение к предложениям актива, некомпетентность, зависимость решения вопроса от вышестоящих руководителей) возможно взаимодействие и с руководителями другого уровня через соответствующие органы курсантского самоуправления.

Важная роль в регулировании этих вопросов принадлежит заместителям начальников факультетов, института по воспитательной работе, должностной обязанностью которых является организация взаимодействия и оказание практической помощи советам курсантских коллективов [73].

Задача руководителей состоит не в том, чтобы искусственно инспирировать самоуправление, а в том, чтобы поддержать и направить деятельность курсантов на реализацию общих дел.

В основу механизма взаимодействия положен комплекс гарантий, который предусмотрен при организации и проведении курсантского самоуправления и предоставляет возможность активу, курсантам участвовать в управлении вузом.

Важной гарантией функционирования самоуправления является выполнение руководителями всех уровней должностных обязанностей, и в первую очередь – по глубокому изучению интересов, запросов и нужд курсантов, процессов, которые протекают в воинских коллективах [73]. Такое знание положения дел позволяет руководителям, воспитателям, преподавателям оказывать действенную помощь советам курсантских коллективов, курсантским советам учебных групп правильно определять точки приложения их сил, создают необходимые условия для реализации полезных инициатив актива, всех курсантов.

Изучение подчиненных проходит при ежедневном общении руководителей с курсантами в процессе учебы и службы, особенно в ходе тактико-строевых учений, полевой практики, несения караульной и внутренней службы и в другой сложной обстановке. Здесь наиболее полно раскрываются потенциальные возможности каждого курсанта, качества, которыми они обладают.

О настроениях, мнениях курсантских коллективов руководители узнают также через сержантов, актив учебной группы, курса.

Руководители всех уровней должны принимать самое активное участие в подготовке и проведении заседаний советов курсантских коллективов, общих собраний курсантов подразделений и других мероприятий, которые проводят органы самоуправления, что безусловно повысит качество проведения и их воспитательную роль.

Они также обязаны заботиться об авторитете актива, анализировать действенность его работы, знать недостатки и слабые места в их деятельности. С этой целью ежемесячно проводится практическое обучение актива, подведение итогов его работы, постановка задач и разъяснение путей их

решения.

Право осуществлять педагогическое сопровождение и направлять деятельность советов курсантских коллективов, актива самоуправления дает руководителям широкие возможности для повседневного и глубокого влияния на курсантов. А участие актива подразделений, курсантов в подготовке и проведении различных мероприятий способствует развитию практических навыков организаторской и воспитательной работы, формированию таких качеств личности как ответственность, инициатива, самостоятельность.

К одной из гарантий можно отнести и обязанность руководителей ввуза, факультетов оказывать необходимое содействие курсантским коллективам в осуществлении их полномочий:

- предоставлять по их просьбе необходимую для принятия компетентных решений информацию;
- выделять необходимые материальные средства;
- обеспечивать необходимыми техническими средствами и культурно-досуговым имуществом;
- предоставлять учебные аудитории, клуб и спортивную базу института для проведения мероприятий.

Особо хотелось бы выделить такую важную гарантию, как «право запроса». Суть ее – в возможности привлечения внимания руководителей к тому или иному факту, проблеме. Курсантские коллективы должны иметь право требовать ответа на вопросы, входящие в компетенцию руководителей института, факультетов. Это право реализуется в таких совместных формах работы, как:

Вечера вопросов и ответов. Они проходят в масштабе факультетов, института не реже одного раза в месяц. Наиболее нерешенные вопросы, проблемы жизни и деятельности воинских коллективов обобщают советы курсантских коллективов. В ходе их проведения разъясняются требования по организации учебно-воспитательного процесса, повседневной служебной деятельности курсантов, принимаются решения по удовлетворению

справедливых жалоб и предложений, устранению недостатков в работе.

Общественная приемная. В ее состав входят воспитатели, преподаватели, члены женсовета и актива курсантского самоуправления. Председателем общественной приемной является заместитель начальника института по воспитательной работе.

Курсанты имеют возможность высказать свои критические замечания и предложения по той или иной проблеме, получить разъяснения по интересующим их вопросам. Высказанные в ходе приема замечания и предложения анализируются членами общественной приемной, доводятся до руководящего состава института, подразделений для принятия конкретных мер.

Телефоны доверия. Каждый курсант имеет телефоны доверия руководителей института, факультетов, курсов, психологов и врачей. Он имеет право обратиться к ним как по личному вопросу, так и по любому вопросу учебы и службы.

Курсантская почта. Курсант имеет право обратиться письменно к любому руководителю. Ящики для корреспонденции устанавливаются в доступных местах и ее доставка до руководителей гарантирована.

Мы считаем, что создание правовой основы для развития курсантского самоуправления, механизма взаимодействия его участников не приведет к противопоставлению курсантов командирам, преподавателям, вызову конфликтных ситуаций. Практика показывает, что, как правило, все столкновения интересов связаны или с принятием «волевых», недостаточно обоснованных и продуманных решений, или с принятием правильных по сути решений, которым не предшествовала соответствующая разъяснительная работа командиров, воспитателей. Основа единства интересов всех членов коллектива института в том, что их деятельность направлена на достижение одной цели – подготовку высококвалифицированных специалистов для войск.

Соблюдение и выполнение в практической деятельности перечисленных педагогических условий создаст реальную основу для организации и

дальнейшего развития курсантского самоуправления в условиях военного института, будет способствовать повышению его эффективности и действенности в формировании качеств личности будущего офицера.

#### ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ:

Курсантское самоуправление необходимо рассматривать в неразрывной связи с основными факторами формирования и развития личности. Оно способствует созданию воспитывающей социальной среды, обновлению содержания, форм и методов воспитательной работы, является формой деятельности, которая позволяет курсантам реально участвовать в управлении вузом.

Структура курсантского самоуправления основывается на четкой организационной иерархии построения (группа, курс, факультет, институт), выделении узловых органов координации и управления на каждом уровне, определении связей между участниками самоуправления для решения учебно-воспитательных задач.

Направления, функции, формы, методы работы в ходе курсантского самоуправления определены на основе анализа современных педагогических концепций и исходя из запросов реальной практики, рациональной организации учебы, жизнедеятельности курсантов.

Выполнение основных педагогических условий организации курсантского самоуправления: организации гуманного учебно-воспитательного процесса; готовности участников самоуправления к совместной деятельности; подготовленности и высоких нравственных, деловых качествах руководителей, преподавателей; наличие механизма взаимодействия всех его участников, будет способствовать формированию и развитию профессионально значимых качеств личности будущего офицера.



## **ГЛАВА III. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В ВВУЗЕ И ИХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ**

### **3.1. ОБОСНОВАНИЕ, ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ И ОПИСАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА**

Независимо от существующих на сегодняшний день трудностей в организации военного образования в войсках Российской Федерации, задача подготовки высококвалифицированных специалистов – с развитыми личностными качествами является главной для ввузов. Не ожидая помощи извне, военным образовательным учреждениям необходимо изыскивать пути повышения качества и эффективности своей деятельности.

Как уже отмечалось, одним из таких путей является совершенствование централизованного руководства с дальнейшим расширением демократических начал, созданием «партиципативных» (соучаствующих) форм управления. В управление институтом должны быть включены механизмы самоуправления, создана система соуправления руководителей и курсантов.

Выявить действенность и эффективность новых форм организации и управления учебно-воспитательным процессом, механизма взаимодействия всех его участников по формированию и развитию необходимых качеств личности будущих офицеров можно в ходе организационно-педагогического эксперимента, т. е. в их практической реализации.

Под экспериментом, мы понимаем «... метод исследования, предполагающий выделение существенных факторов, влияющих на результаты педагогической деятельности, и позволяющей варьировать эти факторы в целях достижения оптимальных результатов ...» [111].

Организационно-педагогический эксперимент в проводимом исследовании выполняет две функции:

1. Достижение результата практически-преобразовательной деятельности, т.е. организация курсантского самоуправления при педагогическом сопровождении со стороны руководителей направлена на совершенствование учебно-воспитательного процесса и в конечном итоге на развитие качеств личности курсанта, а затем и выпускника;

2. Проверка научной гипотезы исследования (процедура эксперимента сосредоточена на познавательном результате).

Проводимый эксперимент является естественным, т.е. проводился в условиях естественного учебно-воспитательного процесса в высшем военном учебном заведении. Данный эксперимент можно отнести к группе формирующих, т.к. осуществляется активное вмешательство в изучаемый процесс [35]. Он предполагает:

1. Построение объекта внутри его структуры (т.е. вводятся элементы самоуправления в управление учебно-воспитательным процессом), после чего он становится предметом изучения;

2. Помимо исследования, включение элементов проектирования (исходя из обстановки проектируются, вырабатываются направления, формы и методы курсантского самоуправления);

3. Оценку эффективности эксперимента с точки зрения реализуемости идеи (гипотезы) и анализа результатов деятельности;

4. Наряду с исследовательской позицией, обеспечение соорганизации и связи, механизма взаимодействия управленцев (командиров, преподавателей, курсантов).

По своему типу он относится к линейным экспериментам. Это значит что один и тот же курс, факультет (1 факультет) являются и контрольным (первоначальное состояние) и экспериментальным (состояние после изменения организационно-управленческих характеристик). Также, в качестве контрольного, выступают другие факультеты (2,3,4 факультеты).

Сущность эксперимента характеризуется целенаправленным и контролируемым внесением принципиально новых изменений в управление

учебно-воспитательным процессом в соответствии с задачами исследования и его гипотезой.

При проведении исследования было сделано предположение (гипотеза исследования), что эффективность учебно-воспитательного процесса по формированию и развитию качеств личности будущего офицера будет возрастать, если:

- будут использованы педагогические методы курсантского самоуправления;
- будет создана соответствующая демократичная среда;
- будут использованы методы гуманной педагогики (педагогики сотрудничества).

Для проверки достоверности выдвинутой гипотезы в практику управления учебно-воспитательным процессом была внедрена новая организационная форма – курсантское самоуправление, при педагогическом сопровождении руководителей и преподавателей, разделении полномочий и ответственности его участников, использовании методов педагогики сотрудничества.

Логика эксперимента была подчинена поиску причин, характера изменений педагогического процесса. Непременным условием их нахождения – изменения экспериментальной группы под воздействием некоторого фактора (введение курсантского самоуправления). Так, курсы, факультет имеют некоторое состояние (уровень успеваемости воинской дисциплины, развития личностных качеств курсантов). В качестве воздействующих факторов действует организационно-управленческие мероприятия, проводимые на курсах факультета. В результате приобретает другое состояние: повышение параметров первоначального состояния или состояние остается без изменений.

Организация эксперимента позволяет вскрыть отношения между изучаемыми явлениями, провести глубокий и качественный анализ и количественную оценку результатов исследования.

Задача эксперимента – выявить степень и характер влияния курсантского самоуправления на первоначальное состояние, какие его организационные формы и комплексы мероприятий наиболее успешно воздействуют на формирование и развитие необходимых качеств личности будущих офицеров.

В организационно–педагогическом эксперименте приняли участие руководящий состав, преподаватели, задействованные в учебно-воспитательном процессе на первом факультете, руководители подразделений, личный состав курсантских подразделений первого факультета.

Экспериментальная работа начата с 2020 – 2021 учебного года на двух курсах первого факультета и в полном объеме на факультете с 2021 – 2022 учебного года по 2022 – 2023 учебный год.

На первом этапе с начала 2020 – 2021 учебного года было охвачено 76 курсантов набора 2017 года, 104 курсанта набора 2018 года (4 и 5 курсы 1 факультета).

На втором этапе с начала 2021 – 2022 учебного года по 2022 – 2023 учебный год эксперимент проводился на всех курсах факультета №1. (ежегодно принимали участие более 300 человек).

В соответствии с изложенным ранее (п.п. 2.1, 2.2, 2.3 настоящего диссертационного исследования) была реализована организационная структура курсантского самоуправления, организована совместная деятельность его участников.

На каждом курсе первого факультета были избраны органы курсантского самоуправления (см. рис. 4):

- совет курсантского коллектива курса и его председатель;
- курсантские советы учебных групп курса. В состав совета каждой учебной группы курса входят курсанты учебной группы – члены совета курсантского коллектива курса, факультета; члены редколлегии стенной и сатирической газет курса; редактор боевого листка, члены группы морально-психологической поддержки, организатор культурно-досуговой работы,

члены совета комнаты досуга, спорторг;

- редколлегии стенной и сатирических газет;
- совет комнаты досуга и его председатель.

По решению общих собраний курсов, факультета были избраны курсанты для работы в ученом совете факультета, советах клуба, радиоузла, общежития института, редколлегии газеты института, спортивного комитета.

Был избран совет курсантского коллектива факультета, его председатель.

Вопросы организации курсантского самоуправления были обсуждены на совещаниях с руководящим и преподавательским составом факультета, офицерами курсового звена, курсантами. Проведен комплекс занятий, на которых участникам самоуправления были доведены и разъяснены его цели, содержание, функции и формы работы.

Особое внимание было уделено изучению Положения о советах курсантских коллективов института (см. Приложение 1.), разъяснению прав и обязанностей участников курсантского самоуправления.

Проблемы и трудности практической организации самоуправления, механизма взаимодействия его участников рассматривались в ходе заседаний ученого совета факультета, общих собраний и подведений итогов с личным составом подразделений, руководящим составом и преподавателями. Было организовано оказание конкретной помощи активу на местах, ежемесячное обучение практике работы, заслушивание организаторов курсантского самоуправления о проводимой работе.

Большое внимание в ходе эксперимента было уделено методике включения курсантов в различные виды деятельности в ходе самоуправления. На наш взгляд, это оказывает существенное влияние и способствует формированию и развитию качеств личности будущих офицеров.

Ежегодно более 30% личного состава подразделений имели нагрузку (поручения) как члены различных органов самоуправления или были направлены для работы в различные советы, комитеты института, общественные организации.

Актив подразделений принимал непосредственное участие в организации и проведении многих мероприятий. Активисты приобретали бесценный опыт организаторской и управленческой деятельности, которая оказывала непосредственное влияние на формирование ответственности, инициативы, исполнительности и дисциплинированности, способствовала расширению кругозора будущих офицеров.

В соответствии с принципом сменяемости актива самоуправления за время эксперимента практически каждый курсант имел постоянное поручение, конкретный участок деятельности.

Советы курсантских коллективов всех уровней обобщали мнения и предложения курсантов по улучшению организации учебно-воспитательного процесса, повседневной жизнедеятельности, улучшению механизма взаимодействия всех участников самоуправления (см. п. 2.3). Это учитывалось при организации конкретной деятельности, принятии решений руководителями, вносились коррективы в работу.

Вместе с тем в ходе проведения эксперимента мы стремились и к тому, чтобы не только актив, но и как можно больше курсантов принимали активное участие в управлении ввузом, участвовали в различных видах деятельности, т.е. были активными участниками самоуправления.

Организация курсантского самоуправления – это не самоцель, а средство формирования и развития качеств личности будущих офицеров. Поэтому вся работа в ходе самоуправления, его воспитательные возможности были направлены на выполнение задач, стоящих перед подразделениями по подготовке будущих офицеров.

Формирование у курсантов навыков и качеств, необходимых для профессиональной деятельности в условиях мирного и военного времени, а также высокой исполнительности, готовности к самостоятельному руководству подразделениями в соответствии с требованиями руководящих документов, осуществляется поэтапно. При этом особое внимание уделяется тому, чтобы:

- на первом курсе подготовить курсанта к выполнению обязанностей солдата и обязанностей должностных лиц суточного наряда;
- на втором курсе – сформировать навыки в объеме должностных обязанностей командира отделения;
- на третьем курсе – сформировать навыки в объеме должностных обязанностей старшины подразделения;
- на четвертом и пятом курсах – сформировать навыки командира взвода, совершенствовать индивидуальную и методическую подготовку, психологическую готовность к проведению занятий в роли руководителя и управлять повседневной деятельностью подразделения [74].

Поэтому в ходе курсантского самоуправления был реализован дифференцированный подход к определению поручений. Они определялись исходя из времени обучения, учета индивидуальных особенностей каждого курсанта. Их направленность, уровень (сложность) от курса к курсу изменялись и способствовали выполнению задачи по формированию необходимых качеств и навыков на каждом этапе обучения.

Спектр поручений, которые выполняли курсанты в ходе курсантского самоуправления многообразен и практически охватывает все сферы жизнедеятельности. Наиболее типичные из них:

- написать заметку в боевой листок, стенную газету курса, газету института;
- принять участие в выпуске сатирической газеты;
- выступить на общем собрании личного состава учебной группы, курса, факультета;
- принять участие в подготовке и проведении различных тематических мероприятий (тематический вечер, утренник, диспут, встреча с ветеранами и т.д.);
- принять участие в подготовке и проведении спортивных соревнований, концертов художественной самодеятельности курса, факультета;
- оказать помощь товарищу в изучении учебных дисциплин;

- принять участие в организации различных конкурсов (на лучший внутренний порядок в расположении учебной группы, на лучший конспект и т.д.);
- принять участие в подготовке и проведении мероприятий на младших курсах (правовое информирование, информирование, различные тематические мероприятия);
- организовать посещения театров, кинотеатров, проведение экскурсий по историческим местам.

При непосредственном педагогическом сопровождении со стороны руководителей подразделений, поручения распределялись советом курсантского коллектива между курсантами равномерно. Их учет и оценка качества выполнения отражались на стендах в подразделениях, учитывались командирами при выставлении оценок курсантам по привитию навыков организаторской и воспитательной работы. Ход выполнения поручений рассматривался на заседаниях советов, общих собраниях курсов, учебных групп. Заслушивались курсанты об их отношении к порученному участку работы.

Таким образом, в ходе практической деятельности по организации курсантского самоуправления в подразделениях факультета сложилась определенная система работы, механизм взаимодействия всех его участников, которые совершенствовались исходя из анализа конкретной деятельности.

Перейдем к рассмотрению результатов проведенного эксперимента, анализу влияния курсантского самоуправления на формирование и развитие качеств личности будущих офицеров.

### 3.2 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТА

Уровень развития личностных качеств выпускников проявляется в ходе конкретной служебной деятельности в войсках. Поэтому, в основу анализа сформированности качеств личности молодых офицеров были положены отзывы от командования частей и подразделений войск Российской Федерации на выпускников института 2020, 2021, 2022 гг. (до проведения



эксперимента – 2020 год, после проведения – 2021, 2022 гг.).

В силу особой специфики педагогической науки, необходимо отметить некоторую условность результатов проводимого эксперимента:

**А.** Личность офицера, как любого человека, начиная с ребенка, формируется десятилетиями. В ее формировании и развитии участвуют десятки, сотни людей: родители, учителя, родственники, командиры и воспитатели, сослуживцы. Говорить о существенном влиянии только курсантского самоуправления на воспитание, формирование и развитие качеств личности выпускников, было бы неправильно. Можно говорить о проявлении некоторых тенденций в развитии их личностных качеств при использовании самоуправления.

**Б.** Условность результатов эксперимента вызвана также и личной обусловленностью командиров и начальников. Несмотря на однозначные требования к оценке личностных качеств (отношение к службе, личная дисциплинированность, умение организовать воспитательную работу и др.), каждый из них «по своему» объективно оценивает деятельность выпускников, их качества.

Любая учебно-воспитательная деятельность – чрезвычайно сложный и многоплановый процесс. Для получения достоверных результатов эксперимента необходим анализ служебной деятельности большого количества выпускников, совокупности критериев оценки эффективности проводимых педагогических инноваций.

В ходе анализа служебной деятельности выпускников было изучено и проанализировано 755 отзывов из войск, что составляет 63.1% от общего количества выпускников института. На экспериментальном факультете проанализировано 147 отзывов, что составляет 63.1% от общего количества выпускников факультета. На других факультетах института проанализировано от 62.4% до 64.4% отзывов от общего количества их выпускников (см. Таблицу 1), что дает возможность говорить о высокой степени достоверности проведенного анализа.

Таблица 1.

## Соотношение количества выпускников и изученных отзывов из войск

год выпуска	Количество выпускников				Количество полученных отзывов / Процент			
	Факультеты				Факультеты			
	1	2	3	4	1	2	3	4
2020	55	84	113	93	$\frac{29}{52.7}$	$\frac{58}{69.0}$	$\frac{72}{63.7}$	$\frac{52}{55.9}$
2021	74	66	152	110	$\frac{47}{65.5}$	$\frac{36}{54.5}$	$\frac{88}{57.9}$	$\frac{71}{64.5}$
2022	104	111	126	109	$\frac{71}{68.3}$	$\frac{74}{66.6}$	$\frac{84}{66.7}$	$\frac{73}{66.9}$
Всего	233	261	391	312	$\frac{147}{63.1}$	$\frac{168}{64.4}$	$\frac{244}{62.4}$	$\frac{196}{62.8}$
Инст.	1197				$\frac{755}{63.1}$			

В качестве критериев оценки сформированности личностных качеств выпускников выбраны следующие:

- желание продолжить службу в рядах войск Российской Федерации;
- отношение к выполнению должностных и специальных обязанностей;
- личная дисциплина;
- нравственный облик и культура молодого офицера;
- умение организовать и проводить воспитательную работу;
- стремление проходить службу на ответственных должностях, работать с личным составом.

Анализ отзывов из войск по данным критериям показан в Таблице 2.

Таблица 2.

## Анализ отзывов из войск на выпускников института.

Факультет	Год выпуска	Отношение к службе	Личная дисципли на	Нравственный облик, культура	Умение организации ВР	На должности	Не желают служ, увол	Обработан о отзывах
		$\frac{\text{количество}}{\%}$	$\frac{\text{кол-во}}{\%}$	$\frac{\text{количество}}{\%}$	$\frac{\text{количество}}{\%}$			

		Положит	Равнодушн	Отрицат	Удовл	Неудовл.	Высок	Средн	Низк	умест	С трудом	Не умест			
1	2020	$\frac{25}{86.2}$	$\frac{3}{10.3}$	$\frac{1}{3.5}$	$\frac{27}{93.1}$	$\frac{2}{6.9}$	$\frac{7}{24.1}$	$\frac{21}{72.4}$	$\frac{1}{3.5}$	$\frac{23}{79.3}$	$\frac{5}{17.2}$	$\frac{1}{3.5}$	$\frac{1}{3.5}$	$\frac{1}{3.5}$	29
	2021	$\frac{41}{87.2}$	$\frac{3}{6.4}$	$\frac{3}{6.4}$	$\frac{44}{93.6}$	$\frac{3}{6.4}$	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{25}{53.2}$	-	$\frac{38}{80.9}$	$\frac{8}{17.0}$	$\frac{1}{2.1}$	$\frac{8}{17.0}$	$\frac{1}{2.1}$	47
	2022	$\frac{63}{88.7}$	$\frac{7}{9.9}$	$\frac{1}{1.4}$	$\frac{68}{95.8}$	$\frac{3}{4.2}$	$\frac{42}{59.2}$	$\frac{28}{39.4}$	$\frac{1}{1.4}$	$\frac{60}{84.5}$	$\frac{11}{15.5}$	-	$\frac{7}{9.9}$	-	71
2	2020	$\frac{46}{79.3}$	$\frac{7}{12.1}$	$\frac{5}{8.6}$	$\frac{52}{89.6}$	$\frac{6}{10.4}$	$\frac{25}{43.1}$	$\frac{29}{50.0}$	$\frac{4}{6.9}$	$\frac{43}{74.1}$	$\frac{12}{20.7}$	$\frac{3}{5.2}$	$\frac{6}{10.4}$	$\frac{4}{6.9}$	58
	2021	$\frac{30}{83.3}$	$\frac{6}{16.7}$	-	$\frac{35}{97.2}$	$\frac{1}{2.8}$	$\frac{22}{61.1}$	$\frac{13}{36.1}$	$\frac{1}{2.8}$	$\frac{28}{77.8}$	$\frac{8}{22.2}$	-	$\frac{2}{5.6}$	$\frac{2}{5.6}$	36
	2022	$\frac{60}{81.1}$	$\frac{8}{10.8}$	$\frac{6}{8.1}$	$\frac{67}{90.5}$	$\frac{7}{9.5}$	$\frac{31}{41.9}$	$\frac{38}{51.3}$	$\frac{5}{6.8}$	$\frac{52}{70.3}$	$\frac{17}{23.0}$	$\frac{5}{6.7}$	$\frac{6}{8.1}$	$\frac{4}{5.4}$	74
3	2020	$\frac{63}{87.5}$	$\frac{6}{8.3}$	$\frac{3}{4.2}$	$\frac{69}{95.8}$	$\frac{3}{4.2}$	$\frac{40}{55.6}$	$\frac{31}{43.0}$	$\frac{1}{1.4}$	$\frac{57}{79.1}$	$\frac{11}{15.3}$	$\frac{4}{5.6}$	$\frac{1}{1.4}$	$\frac{2}{2.8}$	72
	2021	$\frac{75}{85.2}$	$\frac{10}{11.4}$	$\frac{3}{3.4}$	$\frac{83}{94.3}$	$\frac{5}{5.7}$	$\frac{46}{52.3}$	$\frac{40}{45.4}$	$\frac{2}{2.3}$	$\frac{75}{85.2}$	$\frac{10}{11.4}$	$\frac{3}{3.4}$	$\frac{4}{4.6}$	$\frac{5}{5.7}$	88
	2022	$\frac{66}{78.6}$	$\frac{13}{15.5}$	$\frac{5}{5.9}$	$\frac{78}{92.9}$	$\frac{6}{7.1}$	$\frac{32}{38.1}$	$\frac{48}{57.1}$	$\frac{4}{4.8}$	$\frac{56}{66.7}$	$\frac{23}{27.4}$	$\frac{5}{5.9}$	$\frac{2}{2.4}$	$\frac{4}{4.8}$	84
4	2020	$\frac{45}{86.5}$	$\frac{5}{9.6}$	$\frac{2}{3.9}$	$\frac{49}{94.2}$	$\frac{3}{5.8}$	$\frac{28}{53.8}$	$\frac{22}{42.3}$	$\frac{2}{3.9}$	$\frac{31}{59.6}$	$\frac{19}{36.5}$	$\frac{2}{3.9}$	$\frac{3}{5.8}$	$\frac{5}{9.6}$	52
	2021	$\frac{61}{85.9}$	$\frac{8}{11.3}$	$\frac{2}{2.8}$	$\frac{69}{97.2}$	$\frac{2}{2.8}$	$\frac{37}{52.1}$	$\frac{34}{47.9}$	-	$\frac{55}{77.5}$	$\frac{11}{15.5}$	$\frac{5}{7.0}$	-	$\frac{7}{9.9}$	71
	2022	$\frac{64}{87.6}$	$\frac{5}{6.9}$	$\frac{4}{5.5}$	$\frac{68}{93.1}$	$\frac{5}{6.9}$	$\frac{39}{53.4}$	$\frac{34}{46.6}$	-	$\frac{59}{80.8}$	$\frac{10}{13.7}$	$\frac{4}{5.5}$	-	$\frac{2}{2.7}$	73

Также в качестве критериев, которые позволяют оценить влияние проводимых в ходе эксперимента инноваций на формирование и развитие личных качеств будущих офицеров в ходе учебно-воспитательного процесса в вузе можно отнести:

- личную дисциплину курсантов;
- отношение курсантов к совершенствованию своих профессиональных знаний (количественно-качественный показатель успеваемости).

Все перечисленные критерии отвечают следующим признакам:

1. Являются объективными, т.к. позволяют оценивать исследуемые качества однозначно и не вызывают спорных оценок.
2. Позволяют оценить уровень развития исследуемых личностных качеств выпускников, будущих офицеров, т.е. являются адекватными, валидными.
3. Являются нейтральными по отношению к уровню развития личностных качеств, т.к. они не влияют на их развитие и организацию учебно-

воспитательного процесса в институте.

Совокупность этих критериев с достаточной полнотой охватывает существенные характеристики качеств личности, а не сводит деятельность в ходе учебно-воспитательного процесса к какому-то одному показателю.

Уровень сформированности тех или иных качеств оценивается количественными величинами, которые задаются шкалой рангов [72]. Такая шкала упорядочивает расположение уровней качеств личности, приписывая им определенные ранги (каждый ранг шкалы соответствует определенному уровню сформированности тех или иных качеств выпускника).

Рассмотрим и проанализируем уровень (ранги) развития личностных качеств выпускников с точки зрения этих критериев, на экспериментальном факультете и других факультетах института.

### **1. Желание продолжить службу в войсках Российской Федерации.**

Мы считаем, что это объективно характеризует такие идейно-нравственные и морально-нравственные качества, как: патриотизм, любовь к Родине, верность воинскому долгу, офицерской профессии, ответственность за службу в войсках Российской Федерации и др.

Динамика изменения в процентом отношении выпускников экспериментального факультета, которые не желают служить в войсках, показывает, что их уровень снижается (см. рис. 7.). Если среди выпускников 2020 года этот ранг составлял 3.5%, то среди выпускников 2021 года он составляет 2.1%, а среди выпускников 2022 года, через год службы все изъявили желание ее продолжить.

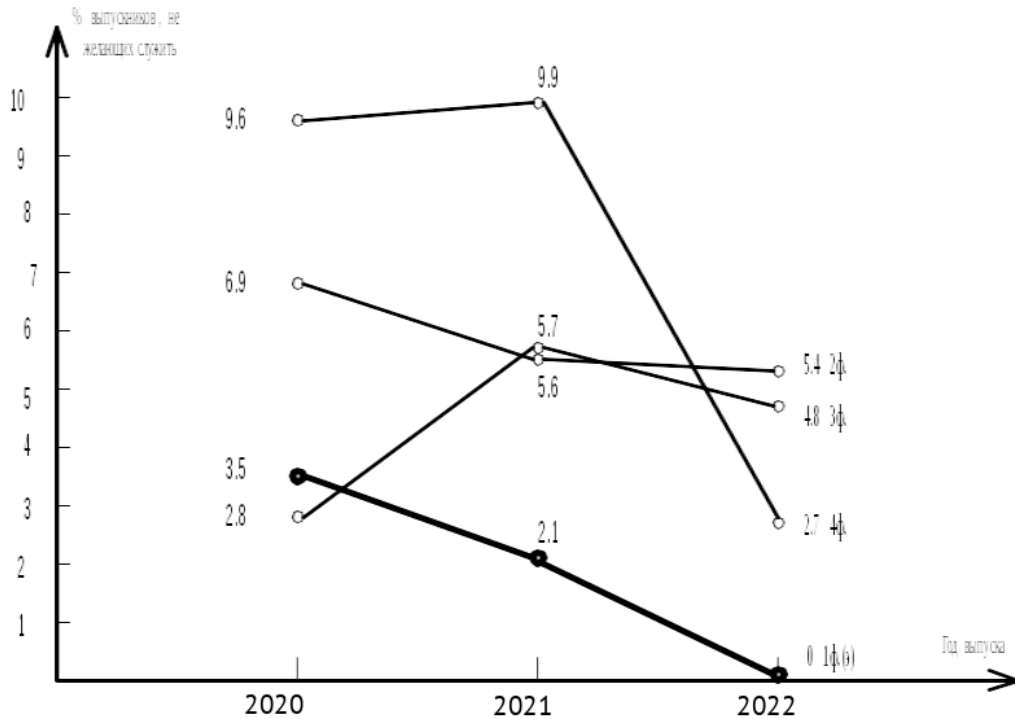


Рис. 7. Отношение к дальнейшей службе выпускников экспериментального факультета

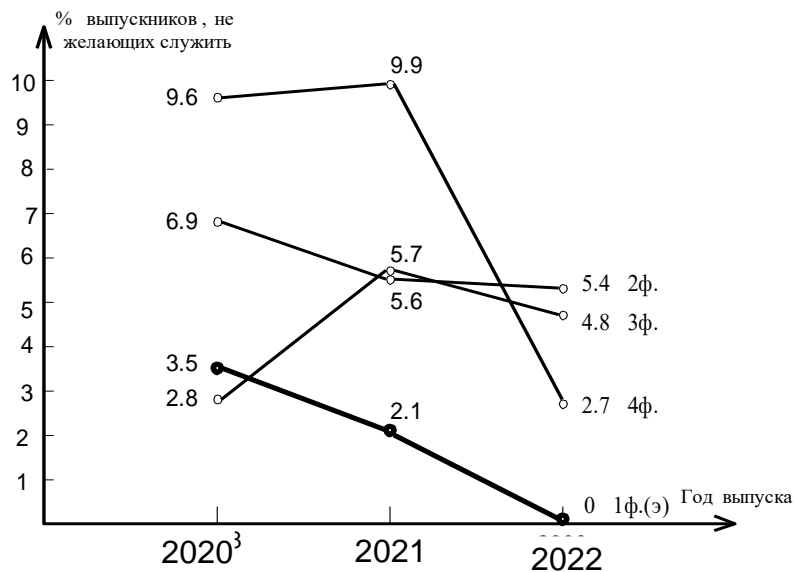


Рис. 8. Отношение к дальнейшей службе выпускников института (по

Для сравнения, на рис. 8. показана динамика изменения отношения к дальнейшей службе выпускников 2020, 2021, 2022 годов всех факультетов института.

Налицо положительная тенденция. Начиная с 2021 года уменьшается количество выпускников не желающих служить. В процентном отношении эти показатели среди выпускников 2022 года выше, чем в 2021 году и составляют:

на втором факультете – 5.4%, на третьем факультете – 4.8%, на четвертом факультете – 2.7%. Но более высокий ранг в 2021, 2022 годах на факультете, выпускники которого принимали участие в эксперименте (см. Таблицу 2.).

## **2. Отношение к выполнению должностных и специальных обязанностей.**

В ходе выполнения должностных и специальных обязанностей ярко проявляются такие военно-профессиональные качества выпускника, как: ответственность, исполнительность, трудолюбие, инициатива, самостоятельность.

Анализ отзывов из войск показывает, что на экспериментальном факультете из года в год увеличивается количество офицеров, которые положительно относятся к службе (см. рис. 9). Если от общего количества выпускников 2020 года положительно относились к службе 86.2%, то в 2021 и 2022 годах этот уровень составил 87.2% и 88.7% соответственно.

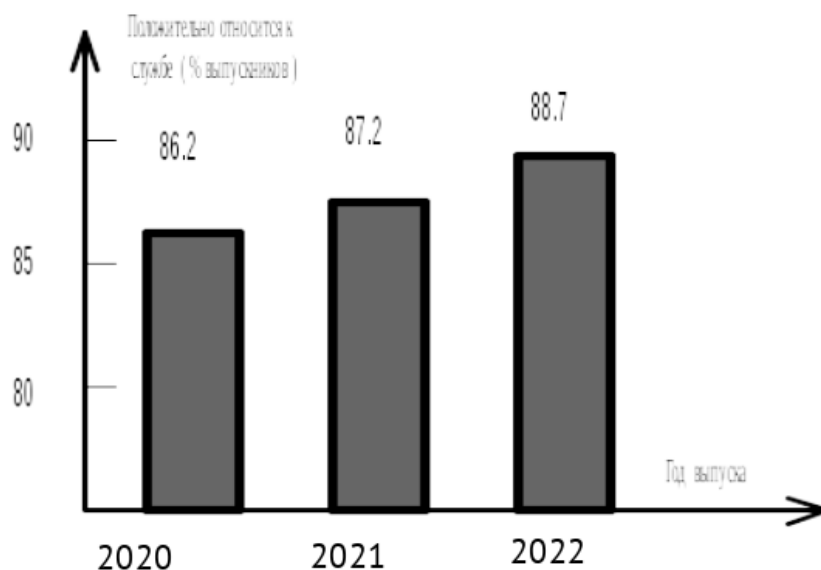


Рис. 9. Отношение к службе выпускников экспериментального факультета

Динамика изменения отношения выпускников института к службе показана на рис. 10. По сравнению с выпускниками 2020 года ухудшились показатели среди выпускников 2022 года на третьем факультете (с 85.2% до 78.6%), втором факультете (с 83.3% до 81.1%). Положительно относятся к

службе 87.6% выпускников 2022 года четвертого факультета.

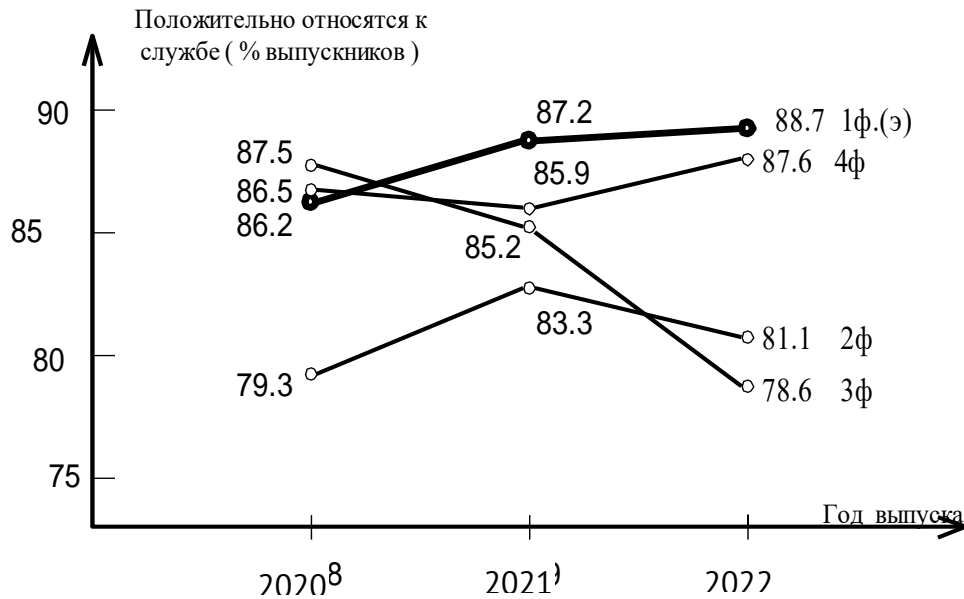


Рис. 10. Отношение к службе выпускников института (по факультетам)

После проведения эксперимента (2021, 2022 гг.) процент офицеров, которые положительно относятся к службе, на экспериментальном факультете больше, чем на других факультетах института (см. Таблицу 2).

Об отношении выпускников к службе можно объективно судить и по таким показателям, как: наличие поощрений и дисциплинарных взысканий, выдвижение на вышестоящую должность (см. Таблицу 3).

Из анализа этих показателей очевидно, что наметилась тенденция улучшения отношения к службе выпускников экспериментального факультета. В процентном отношении увеличилось количество офицеров, которые имеют поощрения (с 55.2% до 70.4%), планируется к выдвижению (назначены) на вышестоящие должности (с 48.3% до 50.7%), и наоборот, в процентном отношении уменьшилось (с 10.3% до 5.6%) количество офицеров, которые имеют дисциплинарные взыскания. Динамика изменения этих показателей (рангов) показана на рис. 11.

## Отношение к службе выпускников экспериментального факультета

Год выпуска	Количество выпускников Процент			Обработано вызовов
	Имеющ. поощр.	Имеющ. взыскание.	Планируется к выдвигению	
2020	$\frac{16}{55.2}$	$\frac{3}{10.3}$	$\frac{14}{48.3}$	29
2021	$\frac{29}{61.7}$	$\frac{4}{8.5}$	$\frac{22}{46.8}$	47
2022	$\frac{50}{70.4}$	$\frac{4}{5.6}$	$\frac{36}{50.7}$	71

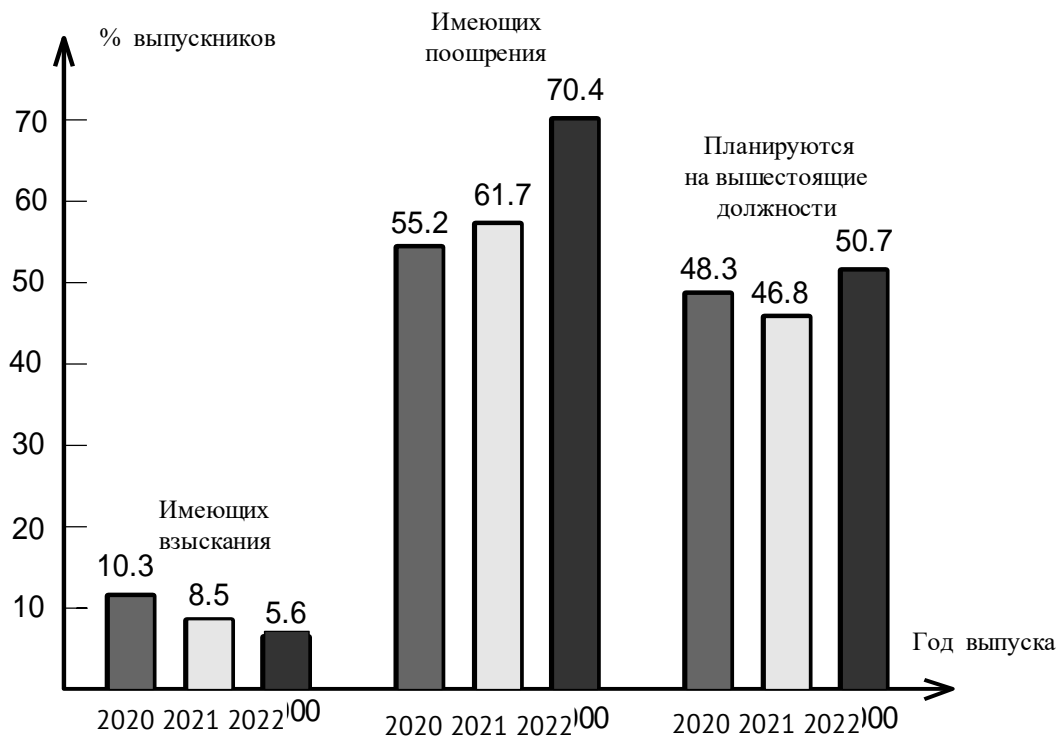


Рис. 11. Отношение к службе выпускников экспериментального

**3. Личная дисциплина.**

В современных условиях важное значение придается личной дисциплине офицера, т.к. от добросовестного исполнения приказов и команд, оперативности, точности, его личной ответственности во многом зависит выполнение боевой задачи расчетом, подразделением.

Дисциплина офицера – это прежде всего нравственная категория. Она зависит от развития таких качеств, как верность воинскому долгу, чувство чести и достоинства, порядочность, честность. Чем выше уровень развития этих качеств, тем выше уровень умения сознательно управлять своим



поведением, личной дисциплинированности курсантов, а затем и молодых офицеров.

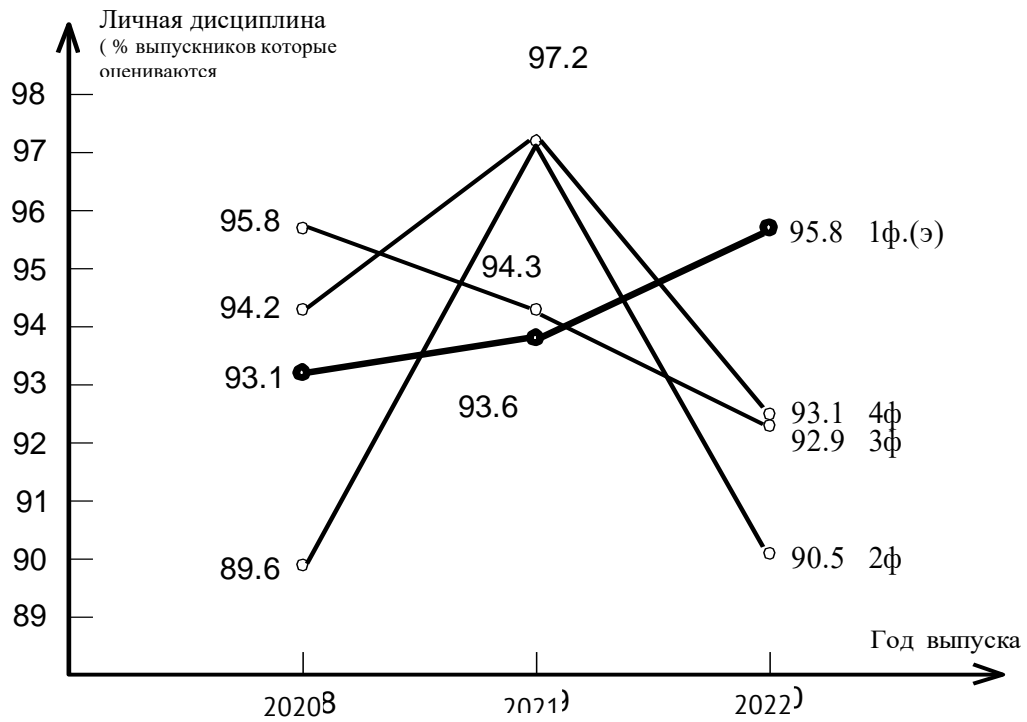


Рис. 12. Личная дисциплина выпускников института (по факультетам)

Результаты анализа личной дисциплинированности выпускников института свидетельствуют о том, что наметилась положительная тенденция

на экспериментальном факультете (см. рис. 12). Растет процент количества офицеров, которые оцениваются по этому критерию удовлетворительно. Среди выпускников 2021 года он составляет 93.6%, 2022 года – 95.8%. Среди выпускников 2022 года самый высокий ранг на первом факультете, т.е. у тех выпускников, которые участвовали в эксперименте.

Наряду с этим ростом уменьшился уровень личной дисциплины выпускников других факультетов (см. Таблицу 2). Процент выпускников 2022 года, которые оцениваются по личной дисциплине удовлетворительно составляет на втором факультете 90.5%, на третьем – 99.2%, на четвертом – 93.1%. Динамика изменения личной дисциплины выпускников института показана на рис. 12.

Анализ личной дисциплинированности курсантов экспериментального факультета в ходе учебно-воспитательного процесса в ввузе в течение нескольких лет показывает, что также наметилась положительная тенденция. Наиболее полно уровень состояния правопорядка, личной дисциплинированности курсантов характеризует наличие в подразделениях происшествий и преступлений (см. Таблицу 4).

Таблица 4

## Количество происшествий и преступлений совершенных курсантами

Факультеты	2019	2020	2021	2022	2023
1 (эксперим)	1	4	2	1	–
2	–	–	1	1	1
3	3	5	–	3	1
4	1	–	–	1	–

По мере проведения эксперимента (начиная с 2021 года) из года в год уменьшается количество происшествий и преступлений, совершенных курсантами на первом факультете. Если в 2020 году их было 4, то в 2021 году было совершено 2 преступления, в 2022 году – одно. В течение 2023 года только на экспериментальном факультете преступления и происшествия

отсутствуют.

Динамика изменения количества происшествий и преступлений по факультетам института в течение нескольких лет показана на рис. 13.

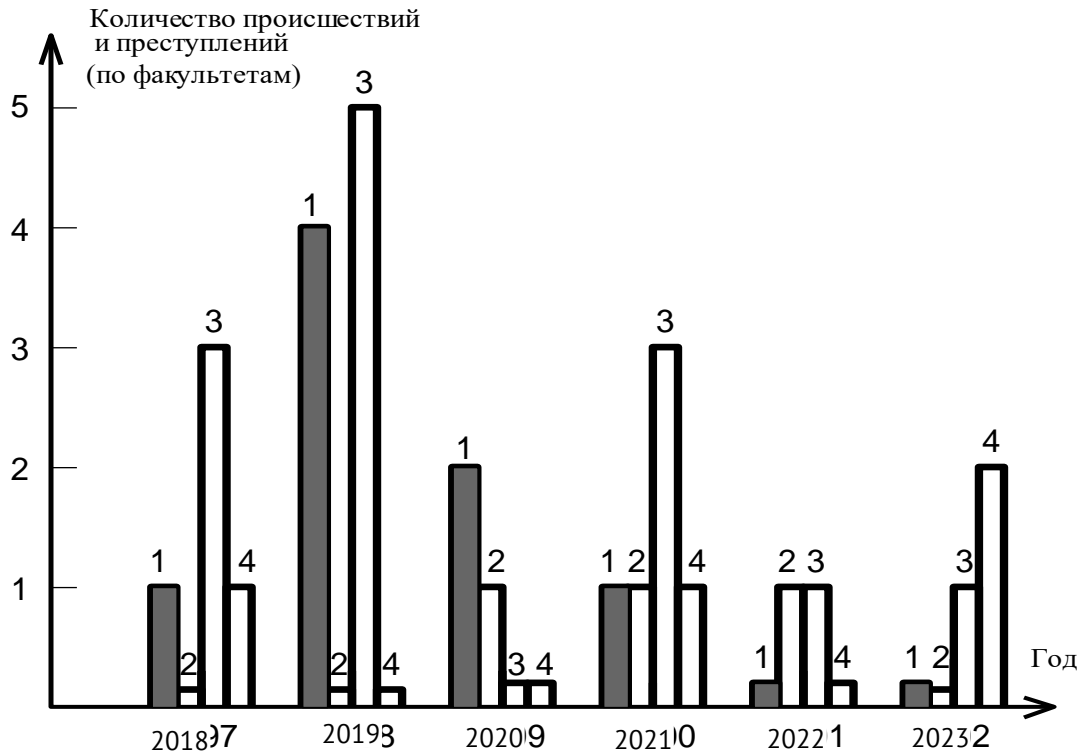


Рис. 13. Динамика изменения количества происшествий и преступлений

#### 4. Нравственный облик и культура выпускников.

Анализ отзывов выпускников экспериментального факультета позволяет сделать вывод, что увеличивается процент офицеров, у которых сформированы высокие нравственные качества (см. Таблицу 2). Если в 2020 году 24.1% выпускников имели высокие моральные качества и уровень культуры, то в 2021 и в 2022 годах этот уровень составил 46.8% и 59.2% соответственно.

Высокие нравственные качества побуждают молодых офицеров к беззаветному служению делу защиты Отечества, раскрываются в конкретных делах и поступках в выполнении воинского долга.

На рис. 14 показана динамика изменения сформированности высоких нравственных качеств и культуры у выпускников института по факультетам. На экспериментальном факультете в процентном отношении больше офицеров, которые обладают этими качествами. Причем, разница уровней (рангов) первого и третьего факультетов по данному критерию составляет 21.1%, первого и второго факультета 17.3%.

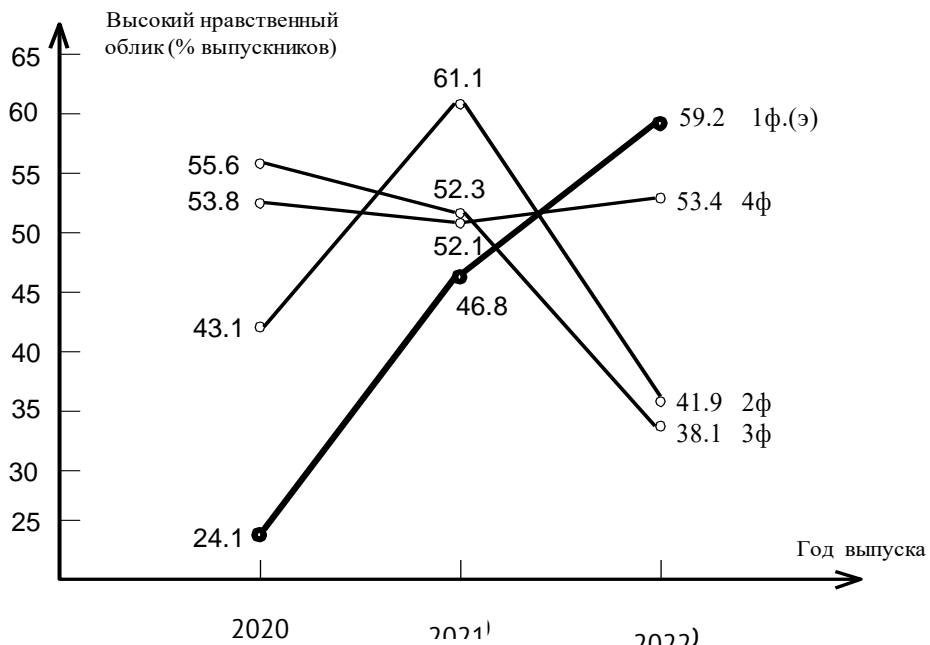


Рис. 14. Уровень нравственных качеств и культуры выпускников института

### **5. Умение проводить воспитательную работу.**

Проводимая реформа ВС РФ выдвигает качественно новые требования к воспитательной деятельности молодых офицеров. Воспитание подчиненного

личного состава является одним из приоритетных направлений служебной деятельности офицеров [89, 90].

Умение проводить воспитательную работу свидетельствует о развитии ряда военно-профессиональных качеств офицера, таких как: тактичность, общительность, отзывчивость, активность, трудолюбие, интеллектуальность и др.

Анализ отзывов из войск (см. Таблицу 2) также показывает, что увеличилось количество выпускников экспериментального факультета, которые умеют проводить воспитательную работу. Если среди выпускников 2020 года (до эксперимента) этот уровень составлял 79.3%, то в 2021 году он составил 80.9%, а в 2022 году – 84.5%. Очевидно, что наметилась положительная тенденция.

На других факультетах среди выпускников 2022 года этот ранг гораздо ниже, особенно на третьем факультете (66.7%), на втором факультете (70.3%).

Динамика изменения количества выпускников которые умеют проводить воспитательную работу, показана на рис. 15.

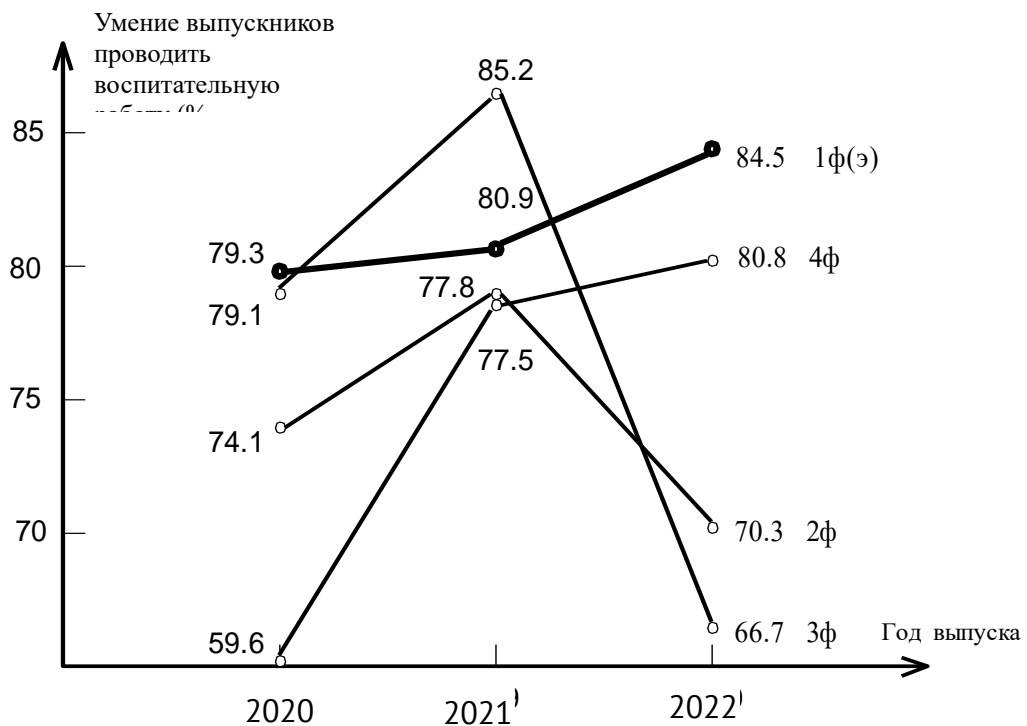


Рис. 15. Умение выпускников проводить воспитательную работу

**6. Стремление проходить службу на ответственных должностях, работать с личным составом.**

В течение года службы в офицерском звании, на наш взгляд, наиболее реально значимой должностью, на которую назначаются молодые офицеры, является заместитель командира подразделения. С этой точки зрения реализации педагогического потенциала, коммуникативных и организаторских способностей мы остановились на должности заместителя командира подразделения на воспитательной работе. Среди выпускников 2021 и 2022 годов в процентном отношении больше офицеров, которые занимают эти должности, на экспериментальном факультете – 17.0% и 9.9% соответственно (см. Таблицу 2).

Этот критерий также характеризует отношение выпускников к службе, такие важные военно-профессиональные качества личности молодого офицера, как: ответственность, целеустремленность, самостоятельность, преданность офицерской профессии и др.

### **7. Отношение курсантов к совершенствованию своих профессиональных знаний.**

В ходе обучения в институте основной оценкой учебной деятельности курсанта является его успеваемость. Это единый критерий для всех учебных заведений и определяется с помощью педагогической оценки, выражаемой в числовой форме – в отметке.

Отметки получили признание в вузовской практике еще и потому, что они являются удобным инструментом, с помощью которого можно оценивать, сравнивать и индивидуальные достижения курсантов, и успехи подразделений.

За каждой отметкой курсанта стоят его знания, общественная и познавательная активность. Отношение к совершенствованию профессиональных знаний, отметки также характеризуют определенные качества курсантов, такие как: ответственность и трудолюбие, самостоятельность, упорство, усидчивость, аккуратность и др.

Наиболее полно отношение курсантов к учебе характеризует

$$k = \frac{n - n_1}{n}$$

количественно-качественный показатель успеваемости ( $\alpha$ ), который определяется по формуле:

$$\alpha = h \times k$$

где:  $h$  – коэффициент уровня знаний;

$k$  – коэффициент успеваемости.

Коэффициент уровня знаний определяется по формуле:

где:  $a$  – количество отличных оценок;

$b$  – количество хороших оценок;

$c$  – количество удовлетворительных оценок;

$d$  – количество неудовлетворительных оценок;

$m$  – количество предметов;

$n$  – количество учащихся.

Коэффициент успеваемости определяется по формуле:

где:  $n$  – число курсантов сдавших экзамен (зачет);

$n_1$  – число курсантов не сдавших экзамен (зачет).

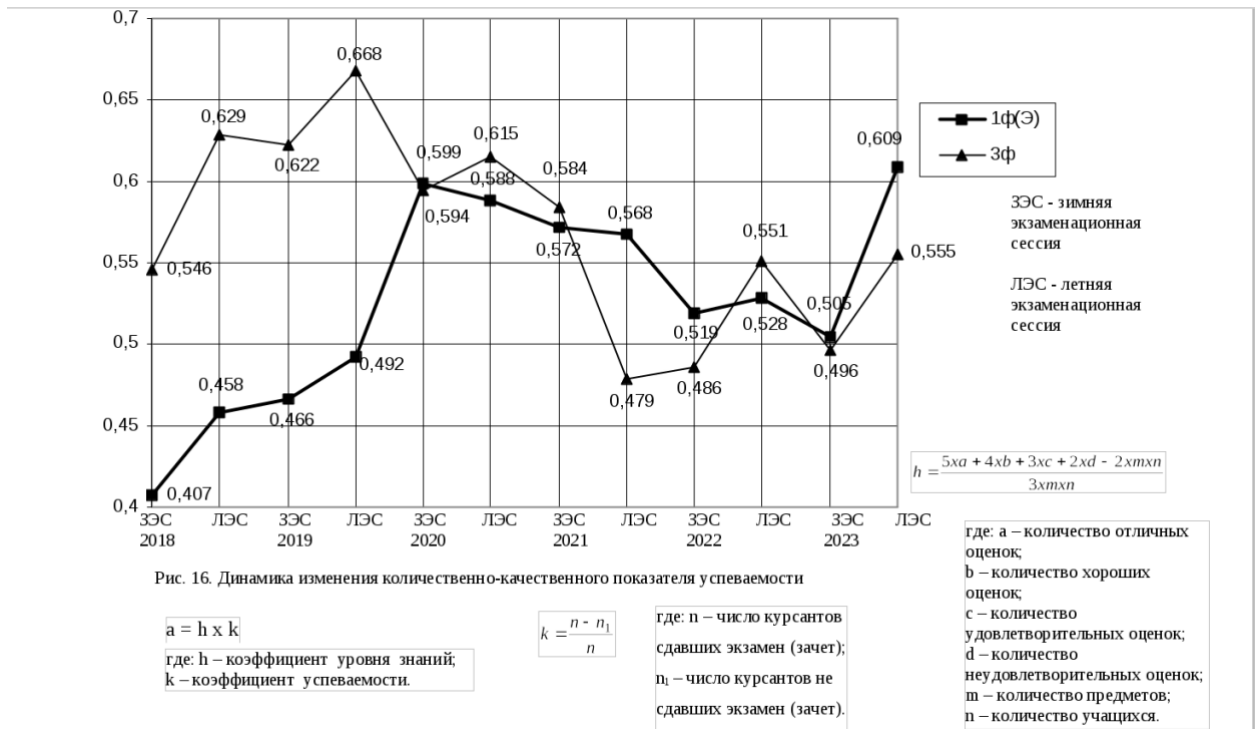
Расчеты коэффициентов уровня знаний и успеваемости, количественно-качественного показателя проводились с использованием ЭВМ. Результаты расчетов для экспериментального (1 факультет) и контрольного (3 факультет)

$$h = \frac{5xa + 4xb + 3xc + 2xd - 2xmxn}{3xmxn}$$

факультетов показаны в Таблицах 5, 6.

Динамика изменения количественно-качественного показателя успеваемости (рис. 16.) показывает, что на экспериментальном факультете его ранг за время проведения эксперимента выше, чем был ранее. В летней экзаменационной сессии (ЛЭС) 2023 года он составил 0.609 (наивысший показатель в течение последних 6 лет). Количественно-качественный показатель на контрольном факультете (3 факультет) ниже, чем на экспериментальном по итогам зимней экзаменационной сессии (ЗЭС) 2021

года, ЛЭС 2022 года, ЗЭС 2023 года. Хотя ранее на 3 факультете этот показатель в 2019, 2020 годах был явно выше, чем на 1 факультете до эксперимента.



Результаты успеваемости курсантов экспериментального факультета позволили факультету занимать более высокие места по успеваемости в институте.

Если в течение 2018, 2019 годов факультету определялись 3 и 4 места (3 раза 4 место – самые худшие в институте по итогам ЗЭС 2018 года, ЗЭС 2019 года, ЛЭС 2020 года), то начиная с ЗЭС 2021 года, факультет два раза был лучшим в институте (ЗЭС 2021 года, ЛЭС 2023 года), по итогам ЗЭС 2022 года занял 2 место. В течение последних трех лет обучения факультет ни разу не был на 4 месте.

Успеваемость курсантов тесно связана с воинской дисциплиной. Ее состояние зависит и от дисциплины учебного процесса, и от ответственного отношения курсантов к выполнению своих обязанностей. Как уже отмечалось, в течение последних лет на 1 факультете повысились результаты в учебе, соответственно улучшилось состояние правопорядка и воинской дисциплины. В течение 2022, 2023 годов на факультете нет правонарушений (см. Таблицу 4), повысился уровень организованности и воинской дисциплины в



курсантских подразделениях.

Таблица 5.

Результаты успеваемости курсантов 1 факультета

Факультет	Учебный год	Сессии	Количественно-качественный показатель	Средний балл	Коэффициент успеваемости	Коэффициент уровня знаний	% отличников	% неуспевающих	Место факультета
1	2023	2022/2023 ЛЭС	0,609	4,019	0,906	0,673	13,72	14,08	1
		2022/2023 ЗЭС	0,505	3,849	0,820	0,616	12,71	20,99	3
	2022	2021/2022 ЛЭС	0,528	3,944	0,816	0,648	14,83	22,97	3
		2021/2022 ЗЭС	0,519	3,901	0,820	0,633	13,78	22,22	2
	2021	2020/2021 ЛЭС	0,568	3,971	0,888	0,640	15,43	14,29	3
		2020/2021 ЗЭС	0,572	3,977	0,868	0,659	15,98	13,82	2
	2020	2019/2020 ЛЭС	0,588	4,065	0,856	0,688	16,53	14,76	4
		2019/2020 ЗЭС	0,599	3,93	0,932	0,643	12,69	10,07	3
	2019	2018/2019 ЛЭС	0,492	3,882	0,786	0,627	9,27	22,81	4
		2018/2019 ЗЭС	0,466	3,789	0,783	0,596	8,28	24,63	4
	2018	2017/2018 ЛЭС	0,458	3,678	0,820	0,559	8,21	22,89	3
		2017/2018 ЗЭС	0,407	3,460	0,838	0,486	4,67	18,29	4
	2017	2016/2017 ЛЭС	0,375	3,588	0,709	0,529	2,30	29,85	3

## Результаты успеваемости курсантов 3 факультета

Факультет	Учебный год	Сессии	Количественно-качественный показатель	Средний Балл	Коэффициент успеваемости	Коэффициент уровня знаний	% отличников	% неуспевающих	Место факультета
3	2023	2022/2023 ЛЭС	0,555	3,936	0,862	0,643	9,38	17,28	4
		2022/2023 ЗЭС	0,496	3,917	0,777	0,639	8,53	24,21	4
	2022	2021/2022 ЛЭС	0,551	3,958	0,848	0,650	9,9	18,59	1
		2021/2022 ЗЭС	0,486	3,870	0,772	0,623	9,47	24,85	4
	2021	2020/2021 ЛЭС	0,479	3,818	0,791	0,606	10,42	23,58	4
		2020/2021 ЗЭС	0,584	3,918	0,914	0,639	12,44	10,39	1
	2020	2019/2020 ЛЭС	0,615	4,037	0,907	0,679	14,94	11,24	2
		2019/2020 ЗЭС	0,594	3,971	0,904	0,657	12,27	9,68	2
	2019	2018/2019 ЛЭС	0,668	4,111	0,951	0,703	16,06	6,28	1
		2018/2019 ЗЭС	0,622	3,996	0,9363	0,665	10,30	7,76	1
	2018	2017/2018 ЛЭС	0,629	3,935	0,976	0,645	11,61	10,45	1
		2017/2018 ЗЭС	0,546	3,758	0,934	0,585	8,67	8,41	1
	2017	2016/2017 ЛЭС	0,492	3,687	0,877	0,562	4,40	12,72	1

Улучшение отношения курсантов экспериментального факультета к совершенствованию своих профессиональных знаний говорит о повышении их ответственности, дисциплинированности, трудолюбия, инициативы и

активности, стремлении стать офицером, т.е. свидетельствует о развитии необходимых качеств личности будущего выпускника.

Подводя итоги анализа критериев оценки сформированности личностных качеств выпускников можно отметить, что наметилась положительная тенденция в развитии военно-профессиональных качеств выпускников экспериментального факультета. Их уровень (ранг) в 2023 году по каждому из критериев выше чем на других факультетах института.

### ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ:

Анализ результатов организационно-педагогического эксперимента подтверждает гипотезу исследования о влиянии курсантского самоуправления на формирование и развитие качеств личности будущих офицеров.

При создании демократичной среды, использовании методов педагогики сотрудничества курсантское самоуправление оказывает влияние и способствует развитию таких важных военно-профессиональных качеств офицеров, как: преданность офицерской профессии, ответственность, инициатива, самостоятельность, дисциплинированность, которые не получают должного развития в рамках существующего учебно-воспитательного процесса.

Реальная практическая деятельность курсантов в ходе курсантского самоуправления по участию в управлении вузом, организации учебно-воспитательного процесса повышает их ответственность и дисциплинированность, способствует улучшению отношения к совершенствованию своих профессиональных знаний, укреплению организованности и правопорядка, решению стоящих задач в ходе учебы и службы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдульханова-Славская, К. А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) / К. А. Абдульханова-Славская. – Москва : Наука, 1999. – 560 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / К. А. Абульханова-Славская // Психология формирования и развития личности / ред. Л. И. Анцыферова. – Москва : Наука, 1981. – С. 19-44.
3. Аванесян, И.Д. Педагогические труды академика И. П. Иванова. в 2 т. Т.1. / сост. : И.Д. Аванесян, К. П. Захаров. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2013. – 304 с.
4. Аверьянов, С. В. Формирование готовности к управленческой составляющей профессиональной деятельности курсантов ввуза : дис. ... канд. псих. наук / С. В. Аверьянов. – Казань, 2006. – 198 с.
5. Аксенов, К. В. Понятие «военно-профессиональная подготовка», ее сущность и содержание / К. В. Аксенов // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – Т. II: Психолого-педагогические науки, № 4. – С. 169-174.
6. Александрова, Е. А. Разработка модели совершенствования профессиональной подготовки курсантов Росгвардии [Электронный ресурс] / Е. А. Александрова, О. А. Козлов // Проблемы современного образования. – 2018. – № 5. – URL: <http://www.pmedu.ru/images/2018-5/19.pdf> (дата обращения: 08.02.2019).
7. Амонашвили, Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса / Ш.А. Амонашвили. – Минск : Университетское, 1990. – 559 с.
8. Амосов, Н. М. Моделирование сложных систем / Н. М. Амосов. – Киев : Наукова думка, 1968. – 88 с.
9. Андреев, В. И. Конкурентология : учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2013. – 468 с.

10. Аристов, О. В. Управление качеством : учебник / О. В. Аристов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Инфра-М, 2013. – 252 с.
11. Аристотель // Великие мыслители запада / под ред. Я. Мак-Грилла ; пер. с англ. В. Федорина. – Москва, 1999. – С. 46-57.
12. Архангельский, С. И. Лекции по научной организации учебного процесса в высшей школе / С. И. Архангельский. – Москва : Высшая школа, 1976. – 200 с.
13. Асташова, Н. А. Оптимизация воспитания студентов в условиях аксиолого-педагогической системы / Н. А. Асташова // Вестник МПСИ. – 2003. – № 2. – С. 87-97.
14. Афанасьев, В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – 2-е изд. – Москва : URSS : ЛЕНАНД, 2018. – 368 с.
15. Бабанский, Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: дидактический аспект / Ю. К. Бабанский. – Москва : Наука, 1982. – 192 с.
16. Байденко, В. И. Образовательный стандарт. Опыт системного исследования : монография / В. И. Байденко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. – Новгород : Новгородский государственный университет, 1999. – 440 с.
17. Банщикова, Т. Н. Профессиональная готовность педагога к управлению педагогическим процессом / Т. Н. Банщикова, С. В. Путеева // Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. Серия «Гуманитарные науки». – 2005. – № 2 (14). – С. 14-17.
18. Барабанщиков, А. В. История отечественной и зарубежной педагогики : в 3 ч. / А. В. Барабанщиков, В. П. Иванов. – Голицыно, 1995. – 215 с.
19. Баранец, В. Н. Система высшего военного образования [Электронный ресурс] / В. Н. Баранец // Красная Звезда. – 2013. – 16 ноября. – URL: <http://www.redstar.ru> (дата обращения: 27.03.2019).

20. Безрукова, В.С. Педагогика профессионально-технического образования. Теоретические основы: Текст лекций / В.С. Безрукова. – Свердловск : Изд-во Свердл. инж.-пед. унив. – 1989. – 88 с.
21. Берденникова, Н. Г. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе : учебное пособие / Н. Г. Берденникова, В. И. Меденцев, Н. И. Панов. – Санкт-Петербург : Д.А.Р.К., 2006. – 208 с.
22. Бермус, А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / А. Г. Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 10 сентября. – URL: <http://www.eidos.ru/jour№al/2005/0910-12.htm> (дата обращения: 07.10.2018).
23. Берталанфи, Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Берталанфи // Исследования по общей теории систем. – Москва : Прогресс, 1969. – С. 23-82.
24. Беспалько, В. П. О критериях качества подготовки специалиста / В. П. Беспалько // Вестник высшей школы. – 1988. – № 1. – С. 7-11.
25. Беспалько, В. П. Основы теории педагогических систем : (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем) / В. П. Беспалько. – Воронеж : Издательство ВГУ, 1997. – 304 с.
26. Беспалько, В. П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. – Москва : Высшая школа, 1989. – 144 с.
27. Бойкова, М. Б. Система вузовской профессиональной подготовки кадров новой формации для сферы физической культуры и спорта / М. Б. Бойкова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6. – С. 523-529.
28. Бокий, А. Н. Специфика организации учебно-воспитательного процесса по физической подготовке в вузах МВД России / А. Н. Бокий // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 39.
29. Болотов, Л. Н. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / Л. Н. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8-

14.

30. Большакова, И. В. Сущность профессионального долга будущих офицеров войск национальной гвардии России / И. В. Большакова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2010. – № 3 (47). – С. 176-179.

31. Бондаревская, Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич ; Под общ. ред. Е. В. Бондаревской. – Москва – Ростов-н / Д. : Творческий центр «Учитель», – 1999. – 560 с.

32. Брунер, Дж. Культура, интеллект и образование / Дж. Брунер // Теоретические вопросы образования : хрестоматия / под ред. М. А. Гусаковского, А. А. Полонникова, А. М. Корбута. – Минск : БГУ, 2013. – С. 200-246.

33. Брунер, Дж. Психология познания / Дж. Брунер. – Москва : Прогресс, 1977. – 682 с.

34. Буланова-Топоркова, Т. В. Педагогика и психология высшей школы : учебное пособие / Т. В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 544 с.

35. Булат, Р. Е. Особенности управления качеством военно-технической подготовки специалистов / Р. Е. Булат // Академический вестник института образования взрослых Российской академии образования. Человек и образование. – 2009. – № 2 (19). – С. 38-42.

36. Бурлакова, И. И. Основные подходы к трактовке качества образования в России и за рубежом / И. И. Бурлакова // Инновации в образовании. – 2013. – № 1. – С. 35-39.

37. Бухарова, Г. Д. Общая и профессиональная педагогика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. Д. Бухарова, Л. Д. Старикова. – Москва : Издательский центр «Академия», 2009. – 336 с.

38. Васильев, Ю. В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика / Ю. В. Васильев. – Москва : Педагогика, 1990. – 144 с.

39. Визгин, В. П. Генезис и структура квалитативизма Аристотеля / В. П. Визгин. – Москва : Наука, 1982. – 429 с.
40. Военная педагогика : учебник для вузов / под ред. О. Ю. Ефремова. – Санкт-Петербург, 2008. – 640 с.
41. Военная психология и педагогика : учебное пособие для высших военно-учебных заведений / под ред. А. М. Герасимова [и др.]. – Москва : ВА имени Ф. Э. Дзержинского ; Санкт-Петербург : Издательский дом «Питер», 2016. – 314 с.
42. Выготский, Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. Т. 4. Кризис семи лет / Л. С. Выготский. – Москва : Педагогика, 1984. – С. 376-385.
43. Гальперин, П.Я. Развитие исследований по формированию умственных действий / П.Я. Гальперин // Психологическая наука в СССР. – 3-е изд., перераб. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 219 с.
44. Габричидзе, Б. Н. Принцип профессионализма в государственной службе / Б. Н. Габричидзе, В. М. Команда // Государство и право. – 1995. – № 12. – С. 19-21.
45. Гапоненко, А. Л. Теория управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 336 с.
46. Гегель, Г. В. Работы разных лет : в 2 т. Т. 2 / Г. В. Гегель. – Москва : Мысль, 1972. – 668 с.
47. Гершунский, Б. С. Методологическое знание в педагогике / Б. С. Гершунский, Н. Д. Никандров. – Москва : Знание, 1986. – 336 с.
48. Гиссин, В. И. Управление качеством / В. И. Гиссин. – Москва : ИКЦ «МарТ» ; Ростов-на-Дону : Издательский центр «МарТ», 2018. – 400 с.
49. Глущенко, Е. В. Теория управления / Е. В. Глущенко, Е. В. Захарова, Ю. В. Тихонравов. – Москва : Вестник, 2012. – 336 с.
50. Гонца, В. И. Дидактическое проектирование подготовки инженеров в высшей военной школе : дис. ... канд. пед. наук / В. И. Гонца. – Москва : ВУ, 2010. – 195 с.



51. Горб, В. Г. Педагогический мониторинг в вузе: методология, теория, технологии / В. Г. Горб. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2003. – 387 с.
52. Горовая, В. И. Управленческая парадигма и ее реализация в образовательной практике современного вуза / В.И. Горовая, Г.И. Шевченко // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2008. – № 6. – С. 35-39.
53. Гребенков, И. В. Теория обучения и моделирования учебного процесса / И. В. Гребенков, Е. В. Чупрунов // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. – 2007. – № 1. – С. 28-32.
54. Гроссман, И. Б. Проблема формирования готовности педагога профессионального обучения к управленческой деятельности / И. Б. Гроссман, И. М. Морозова // Вопросы современной науки и практики. Университет имени В. И. Вернадского. – 2012. – № 10. – С. 87-92.
55. Губаренко, И. В. Роль аксиологического подхода в формировании профессиональной компетентности выпускника образовательной организации высшего образования / И. В. Губаренко // Наука. Искусство. Культура. – 2015. – Вып. 1 (5). – С. 186-190.
56. Гурина, Р. В. Фреймовое представление знаний при обучении : монография / Р. В. Гурина, Е. Е. Соколова. – Москва : Народное образование : НИИ школьных технологий, 2005. – 176 с.
57. Давыдов, Л. Д. Компетентностный подход в системе профессионального образования / Л. Д. Давыдов // Среднее профессиональное образование. – 2006. – № 9. – С. 67-70.
58. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование : монография / А. Н. Дахин. – Новосибирск : Издательство НИПК и ПРО, 2005. – 230 с.
59. Деркач, А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности / А. А. Деркач, Л. И. Орбан. – Москва : Издательство РАГС, 1995. – 210 с.
60. Диканская, Н. Н. Оценочная деятельность как основа управления

качеством образования / Н. Н. Диканская, Е. В. Герасименко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2003. – № 3. – С. 38-42.

61. Дмитриев, Н. А. Проектирование профессиональной деятельности будущего специалиста в условиях сетевого взаимодействия «Школа - Вуз» : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. А. Дмитриев. – Тула, 2013. – 24 с.

62. Долومانюк, Л. В. Организация войсковой стажировки курсантов военных вузов как один из аспектов военно-профессиональной подготовки / Л. В. Долومانюк // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – № 10. – С. 473-476.

63. Дорофеев, А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования / А. Дорофеев // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 30-33.

64. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. – Москва : Издательский дом «Вильямс», 2000. – 398 с.

65. Друкер, П. Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. – Москва : ГРАНД-Фаир-Пресс, 2013. – 288 с.

66. Дьюи, Дж. От ребёнка – к миру, от мира – к ребёнку : сборник статей / Дж. Дьюи. – Москва : Карапуз, 2009. – 352 с.

67. Дьякова, Т. М. Современные подходы к оценке знаний, умений и практического опыта обучающихся / Т. М. Дьянова // Методист. – 2013. – № 2. – С. 42-44.

68. Ефимов, И. Н. Компьютерное моделирование динамических систем / И. Н. Ефимов, Е. А. Морозов, К. М. Селиванов. – Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2014. – 134 с.

69. Ефремов, О. Ю. Военная педагогика : учебник для вузов / О. Ю. Ефремов. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 640 с.

70. Железовская, Г. И. Формирование рефлексивной культуры как составляющая профессиональной подготовки будущих специалистов среднего звена / Г. И. Железовская, Н. В. Трунилина // Педагогика. – 2013. –

№ 10. – С. 76-81.

71. Жуковский, В. П. Управление качеством профессиональной подготовки специалистов / В. П. Жуковский, О. Б. Кутузова, Л. А. Скворцова // Вестник СГТУ. – 2011. – Вып. 2, № 3 (58). – С. 242-245.

72. Загвязинский, В. И. Теория обучения и воспитания : учебник для бакалавров / В. И. Загвязинский, И. Н. Емельянова. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 314 с.

73. Закатов, В. В. Педагогические особенности первоначальной подготовки полицейских в европейских странах / В. В. Закатов // Труды академии МВД России. – 2015. – № 3 (35). – С. 99-103.

74. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход в образовании / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2005. – № 3 (33). – С. 31.

75. Зеленская, Н. В. Педагогическая концепция управления качеством подготовки офицерских кадров : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Н. В. Зеленская. – Санкт-Петербург, 2009. – 47 с.

76. Земляной, А. И. Психолого-педагогические аспекты организации спортивной подготовки курсантов образовательных организаций МВД России / А. И. Земляной, Д. А. Петренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 118-121.

77. Злобин, С. И. Организация практики курсантов вузов ФСИН России как составляющая учебного процесса / С. И. Злобин // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2013. – № 3 (10). – С. 67-69.

78. Зудина, Л. Н. Организация управленческого труда : учебное пособие / Л. Н. Зудина. – Новосибирск : НГАЭ и У, 2001. – 185 с.

79. Инновационный потенциал классического университета в подготовке специалистов : монография. – Саратов : Научная книга, 2009. – 123 с.

80. Исикава, К. Японские методы управления качеством / К. Исикава ; науч. ред. и авт. предисл.: А. В. Гличев. – Москва : Экономика, 1988. – 215 с.

81. Казачкова, В. Г. Метод незаконченных предложений при изучении отношений личности / В. Г. Казачкова // Вопросы психологии. – 1989. – № 3.

– С. 154-157.

82. Калинина, Л. Е. Принцип оперативности в административном (управленческом) процессе / Л. Е. Калинина // Административное право и процесс. – 2013. – № 10. – С. 44-47.

83. Кальней, В. А. Школа: мониторинг качества образования / В. А. Кальней, С. Е. Шишов. – Москва, 2000. – 320 с.

84. Кант Иммануил // Великие мыслители запада / под ред. Я. Мак-Грилла ; пер. с англ.: В. Федорина. – Москва, 1999. – С. 401-408.

85. Капустин, Н.П. Педагогические технологии адаптивной школы / Н.П. Капустин. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – Москва : Издательский центр «Академия», 1999. – 216 с.

86. Караковский, В.А. Воспитание? Воспитание... Воспитание! : Теория и практика шк. воспитат. систем / В. А. Караковский, Л. И. Новикова, Н. Л. Селиванова. – Москва : Новая шк., 1996. – 155 с.

87. Карпенко, Э. А. Педагогический мониторинг – средство управления качеством профессиональной подготовки курсантов военных вузов / Э. А. Карпенко // Мир образования – образование в мире. – 2017. – № 2 (66). – С. 221-225.

88. Квалиметрия человека и образования: методология и практика. Национальная система оценки качества образования в России : пятый симпозиум : тезисы докладов (Москва, 11-13 сентября 1996 г.) / под науч. ред. Н. А. Селезневой, А. И. Субетто. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1996. – 212 с.

89. Квалификационные требования к военно-профессиональной подготовке выпускников военных образовательных организаций высшего образования войск национальной гвардии России по военно-учетной специальности 370300 «Служебно-боевое применение соединений, воинских частей и подразделений внутренних войск». Приказ ГКВВ МВД России № 220 от 16.06.2011.

90. Клинберг, Л. Проблемы теории обучения / Л. Клинберг. – Москва :

Педагогика, 1984. – 56 с.

91. Кожевникова, Т. А. Компетентностный подход в образовании / Т. А. Кожевникова // Актуальные проблемы развития науки и образования : межвузовская научно-практическая конференция. – Мурманск : БИЭПП, 2005. – С. 16-21.

92. Козлов, О. А. Совершенствование профессиональной подготовки курсантов войск национальной гвардии РФ при помощи современных информационных технологий : дис. ... канд. пед. наук / О.А. Козлов. – Саратов, 2017. – 238 с.

93. Колетвинова, Н.Д. Тест-фреймированная сфера оценивания уровня профессиональной подготовки студентов [Электронный ресурс] / Н.Д. Колетвинова, С.У. Бичурина // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № : [сайт] – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=25244> (дата обращения: 27.01.2020).

94. Колеченко, А.К. Энциклопедия педагогических технологий / А.К. Колеченко Пособие для преподавателей. – СПб. : КАРО, 2002. – 368 с.

95. Коломиец, В. А. Совершенствование педагогического контроля качества процесса военно-профессиональной подготовки курсантов военных командных вузов / В.А. Коломиец // Мир образования – образование в мире. – 2011. – № 4 (44). – С. 188-191.

96. Кометентностный подход в профессиональной подготовке специалистов / О. В. Булавко [и др.] // Педагогическое мастерство : материалы V Международной научной конференции (г. Москва, ноябрь 2014 г.). – Москва : Буки-Веди, 2014. – С. 221-223.

97. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – Москва : Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.

98. Конев, В. А. Курс «Философия образования»: (культурантропологический аспект) / В. А. Конев. – Самара : Издательство СИПКРО, 1996. – 91 с.

99. Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года) : проект. – Москва, 2012. – 19 с.
100. Косарев, А. С. Контроль качества профессиональной подготовки курсантов военных вузов внутренних войск МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А. С. Косарев. – Санкт-Петербург, 2013. – 24 с.
101. Краевский, В. В. Общие основы педагогики : учебник для студентов высших педагогических учебных заведений / В. В. Краевский. – Москва : Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.
102. Крылова, Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. – Москва : Народное образование, 2000. – 272 с.
103. Кузьмин, В. П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса / В. П. Кузьмин. – Москва : Политиздат, 1976. – 247 с.
104. Кулемин, Н. А. Введение в квалиметрию общеобразовательной школы : монография / Н. А. Кулемин. – Ижевск, 1998. – 106 с.
105. Лазарев, Б. М. Компетенция органов управления / Б. М. Лазарев. – Москва, 1972. – С. 52-71.
106. Ларина, Т.В. Педагогическая система обеспечения качества военно-профессионального образования курсантов военных ВУЗОВ : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Т.В. Ларина ; ФГКВОУ ВПО «Военный университет» МО РФ. – Москва, 2015. – 342 с.
107. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд., стер. – Москва : Смысл : Академия, 2005. – 352 с.
108. Лернер, И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – Москва : Педагогика, 2009. – 184 с.
109. Лернер, И. Я. Развивающее обучение с дидактических позиций / И. Я. Лернер // Педагогика. – 1999. – № 2. – С. 7-11.
110. Лобанов, Ю. Я. Человеческий фактор в системе управления военно-профессиональным образованием : научно-методическое пособие / Ю. Я. Лобанов, В. В. Клинин, Н. М. Филимонцев. – Санкт-Петербург : Санкт-

Петербургский военный институт внутренних войск МВД России, 2004. – 31 с.

111. Лопуха, Т.Л. Профессиональное воспитание курсантов в современных военных вузах / Т.Л. Лопуха, А.Д. Лопуха, В.С. Макаренко // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 6 (79). – С. 61-64.

112. Лукьянченко, Т. Н. Основы профориентологии : учебно-методический комплекс по дисциплине «Основы профориентологии» для студентов, обучающихся по специальности 050706.65 «Педагогика и психология» / сост.: Т. Н. Лукьянченко. – Благовещенск : БГПУ, 2010. – 154 с.

113. Луценко, В. К. Педагогические основы обучения личного состава полка в военное время / В. К. Луценко. – Москва : ВПА, 2008.

114. Майоров, А. Н. Мониторинг в образовании / А. Н. Майоров. – Санкт-Петербург : Образование и культура, 1998. – 145 с.

115. Максимова, Е. А. Фреймовый поход в педагогических исследованиях / Е. А. Максимова // Образование и наука. – 2011. – № 4. – С. 55-62.

116. Матвейкин, В. Г. Педагогический мониторинг – очередное веяние или объективная необходимость? / В. Г. Матвейкин, А. П. Денисов, Е. Э. Захаржевская // Вестник ТГТУ. – 2002. – Т. 8, № 4. – С. 699-704.

117. Мацюк, В.И. О концепции кадровой политики и развития системы образования в войсках национальной гвардии / В.И Мацюк, Е.А. Жуковский, Е.Б. Каньгин // Приоритетные направления развития системы военного образования. Сборник научных трудов. Под общей редакцией В.Ф. Купавского. – 2018. – С. 8-13.

118. Медведенко, Н. В. Фрейм как базовое понятие педагогических технологий / Н. В. Медведенко // Сибирский педагогический журнал. – 2011. № 1. – С. 102-107.

119. Международный ISO стандарт: 9000 : системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – Москва : Стандартинформ, 2012.

120. Менеджмент (современный российский менеджмент) : учебник / под ред. Ф. М. Русинова, М. Л. Разу. – Москва : ФБК-Пресс, 2003.

121. Менеджмент : учебное пособие для вузов / под ред. В. И. Подлесных. – Санкт-Петербург : Издательский дом «Бизнес пресса», 2009 г. – 380 с.
122. Меркулова, С. Анализ урока по ФГОС: образец, советы и пояснения [Электронный ресурс] / С. Меркулова // PEDSOVET.SU: Сообщество взаимопомощи учителей : [сайт] – URL: [https://pedsovet.su/fgos/6391\\_analiz\\_uroka\\_po\\_fgos](https://pedsovet.su/fgos/6391_analiz_uroka_po_fgos) (дата обращения: 12.01.2018).
123. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – Москва : Дело, 1992. – С. 68.
124. Методические рекомендации по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций // Вестник образования. – 2013. – № 21. – С. 62-79.
125. Меховников, В. Ю. Моделирование профессиональной подготовки курсантов в военном вузе : дис. ... канд. пед. наук / В. Ю. Меховников. – Нижний Новгород, 2007. – 23 с.
126. Минский, М. Фреймы для представления знаний / М. Минский ; пер. с англ. – Москва : Энергия, 1979. – 152 с.
127. Мищенко, Л.И. Теория и практика формирования содержания педагогического образования / Л. И. Мищенко. – Москва : Изд-во Курского госпедуниверситета. – 1996. – 262 с.
128. Модернизация управления образовательным учреждением : методическое пособие / под ред. В. В. Серикова, Т. В. Черниковой. – Москва : АПК и ПРО, 2004. – 162 с.
129. Морозов, К. Е. Математическое моделирование в научном познании / К. Е. Морозов. – Москва : Мысль, 1969. – 212 с.
130. Мотова, Г. Н. Модели оценивания деятельности образовательных организаций / Г. Н. Мотова, В. Г. Наводнов. – Йошкар-Ола : Научно-информационный центр государственной аккредитации, 2016. – 215 с.
131. Мухоед, С. Д. Управленческая культура военного руководителя / С. Д. Мухоед // Известия Саратовского университета. Сер. Философия.



Психология. Педагогика. – 2009. – Т. 9, вып. 2. – С. 110-115.

132. Мюллер, В. К. Большой англо-русский и русско-английский словарь : 450000 слов и словосочетаний. Новая редакция / В. К. Мюллер. – Москва : Дом Славянской книги, 2008. – 960 с.

133. Наумов, А. И. Дидактическое моделирование профессиональной подготовки курсантов военных командных вузов: сущность, содержание и структурные особенности / А. И. Наумов // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – № 3 (64). – С. 153-156.

134. Непрокина, И. В. Метод моделирования как основа педагогического исследования / И. В. Непрокина // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 7. – С.61-64.

135. Нестерова, О. В. Управление стрессами : учебное пособие / О. В. Нестерова. – Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 320 с.

136. Никитина, Т. В. Организация самостоятельной подготовки курсантов Пермского института ФСИН России как способ формирования их коммуникативной компетентности: из опыта работы / Т. В. Никитина // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 1 (47). – С. 114-117.

137. Новик, И. Б. К гносеологической характеристике моделей / И. Б. Новик // Моделирование сложных систем. – Москва : Мысль, 1978. – С. 24.

138. Новикова, Т. С. Стратегия управления системой образовательных услуг в высокотехнологичных корпорациях : дис. ... канд. экон. наук / Т. С. Новикова. – Санкт-Петербург, 2012. – 182 с.

139. О процедуре комплексной оценки вуза / В. Шадриков [и др.] // Высшее образование в России. – 2001. – № 1. – С. 13-25.

140. Об утверждении Особенности организации и осуществления образовательной, методической и научной (научно-исследовательской) деятельности в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка, а также

деятельности военных образовательных организациях высшего образования войск Российской Федерации : приказ Директора Федеральной службы войск Российской Федерации – главнокомандующего внутренними войсками Российской Федерации генерала армии В. Золотова № 467 от 7 ноября 2017 года – 25 с.

141. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным профессиональным образовательным программам, реализуемых в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в военных образовательных организациях высшего образования войск Российской Федерации : приказ Директора Федеральной службы войск Российской Федерации – главнокомандующего внутренними войсками Российской Федерации генерала армии В. Золотова № 466 от 7 ноября 2017 года . – 18 с.

142. Одинцов, С. Г. Формирование у будущих офицеров готовности к принятию управленческих решений : дис. ... канд. пед. наук / С. Г. Одинцов. – Саратов, 2006. – 188 с.

143. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская академия наук, Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – Москва : А Темп, 2013. – 873 с.

144. Ольховая, Т. А. Реализация аксиологического подхода в университетском образовании / Т.А. Ольховая, А. В. Кирьякова // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 124-128.

145. Остапенко, А. А. Крупноблочные опоры: составление, типология, применение / А. А. Остапенко, С. И. Шубин // Школьные технологии. – 2000. – № 3. – С. 19-32.

146. Падин, О. К. Программно-целевой подход к организации профессионально-личностной физической подготовки курсантов военных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. К. Падин ; Воронежский государственный технический университет. – Воронеж, 2004. – 24 с.

147. Пашков, А. Г. Теоретико-методологические основы профессионального образования / А. Г. Пашков // Педагогика и профессиональное образование. – Москва : Академия, 2004. – 638 с.

148. Педагогика : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина. – 11-е изд., стер. – Москва : Издательский центр «Академия», 2012. – 608 с.

149. Педагогика : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / П. И. Пидкасистый, В. А. Мижериков, Т. А. Юзефавичус ; под ред. П. И. Пидкасистого. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательский центр «Академия», 2014. – 624 с.

150. Петрова, М. Ю. Социально-психологические особенности развития военно-профессиональной направленности курсантов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. Ю. Петрова. – Москва : ВА РВСН им. Петра Великого, 2007. – 20 с.

151. Печников, А. Н. К вопросу о военно-профессиональной направленности личности военнослужащего / А. Н. Печников, В. Н. Гуляков, О. Г. Деева // Человек и образование. Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. – 2015. – № 1 (42). – С. 68-73.

152. Печников, А. Н. Направления развития и задачи психологического обеспечения профессиональной направленности специалистов экстремального профиля [Электронный ресурс] / А. Н. Печников, А. А. Складов // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. – 2009. – № 2. – С. 4-10. – URL: <http://igps.ru/images/> (дата обращения: 10.10.2018).

153. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды / [пер. с фр.]. Доп. тит. л. фр., англ. Библиогр. – Москва : Просвещение, 1969. – С. 646-659.

154. Полат, Е.С Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е.

Петров; учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений под ред. Е.С. Полат. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательский центр «Академия», 2008. – 272 с.

155. Полунин, В. Ю. Теоретические основы моделирования профессиональной подготовки будущих офицеров спецслужб / В. Ю. Полунин // Вестник Костромского государственного университета имени Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2010. – Т. 16, № 4. – С. 93-94.

156. Поташник, М. М. Управление качеством образования / М. М. Поташник. – Москва : Российская академия образования, 2012. – 350 с.

157. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. – 3-е изд., перераб. – Москва : Издательство ЭГВЕС, 2009. – 456 с.

158. Разумовский, О. С. Инварианты и фреймы как объективные феномены и когнитивные конструкции [Электронный ресурс] / О. С. Разумовский. – Москва : Научная цифровая библиотека PORTALUS.RU – URL: [www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/800/05Razum.htm](http://www.philosophy.nsc.ru/journals/philscience/800/05Razum.htm) (дата обращения: 15.11.2018).

159. Райский, Б. Ф. Об оценке степени готовности выпускника педагогического института к осуществлению системы учебно-воспитательной работы в школе / Б. Ф. Райский // Целостный подход к учебно-воспитательному процессу. – Волгоград : Издательство ВГПИ, 1984. – С. 119-142.

160. Рахимбаева, И. Э. Теоретические основы управления качеством высшего педагогического художественно-творческого образования на факультете искусств : монография / И. Э. Рахимбаева. – Саратов : Издательский центр «Наука», 2008. – 216 с.

161. Реан, А. А. Профессионализм в управлении и основные условия его достижения / А. А. Реан // Основы общей и прикладной акмеологии : учебное

пособие. Москва : Издательство РАГС : Военная академия им. Ф. Э. Дзержинского, 1994. – С. 16-27.

162. Розанова, В. А. Психология управления : учебное пособие / В. А. Розанова. – Москва : Альфа-Пресс, 2008. – 384 с.

163. Российская Федерация. Законы. О войсках Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 3 июля 2016 г. Принят Государственной Думой 22 июня 2016 года. Одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 г., № 226-ФЗ.

164. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г., № 273-ФЗ.

165. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 720 с.

166. Рязанов, С. А. Управление подразделениями / С. А. Рязанов, И. И. Тухватуллин, К. В. Яцук // Молодой ученый. – 2016. – № 25. – С. 383-386.

167. Салмина, Н. Г. Виды и функции материализации в обучении / Н. Г. Салмина. – Москва : Издательство Московского университета, 1981. – 133 с.

168. Санжаева, Р. Д. Психологические механизмы формирования готовности человека к деятельности : дис. ... канд. пед. наук / Р. Д. Санжаева. – Новосибирск, 1997. – 328 с.

169. Сапожников, А.С. Педагогические условия обеспечения высокого качества обучения курсантов войск национальной гвардии (на примере учебной дисциплины «ПЕДАГОГИКА») / А.С. Сапожников, А.П. Шарухин // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 2 (69). – С. 266-267.

170. Сафина, З. Н. Компетентностный подход в образовании взрослых / З. Н. Сафина // Образование взрослых: глобальный диалог : материалы международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург : РОО «Дом Европы в Санкт-Петербурге», 2003. – С. 26-29.

171. Саховский, Д. А. Контроль как средство оценки качества подготовки

специалистов в системе начального и среднего профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук / Д. А. Саховский. – Ставрополь, 2006. – 215 с.

172. Селевко Г.К. Педагогика сотрудничества и перестройка школы / Г.К. Селевко, Н.К. Тихомирова. – Ярославль : Верх.-Волж. кн. изд-во, 1990. – 62 с.

173. Селезнева, Н. А. Инновационные работы в отечественной высшей школе по проблемам качества высшего образования и Болонский процесс / Н. А. Селезнева // Управление качеством высшего образования: теория, методология, организация, практика : (коллективная научная монография) : в 3 т. Т. 1 / под науч. ред. А. И. Субетто. – Санкт-Петербург : Смольный институт РАО ; Кострома : Издательство КГУ, 2005. – С. 43-68.

174. Семенов, Д.В. Совершенствование профессиональной подготовки курсантов вузов ВНГ РФ с применением информационно-модульной технологии обучения / Д.В. Семенов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета имени И.Я. Яковлева. – 2011. – № 1-2. – С. 139-144.

175. Сериков, В.В. Дидактика Лернера: идеи и их развитие // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – Т. 1, № 3 (39). – С. 19-30.

176. Сиваева, С. Л. Компетентностный подход в образовании / С. Л. Сиваева // Молодой ученый. – 2018. – № 3 (189). – С. 208-210.

177. Скаткин, М. Н. Проблемы современной дидактики / М. Н. Скаткин. – 2-е изд. – Москва : Педагогика, 1984. – 96 с.

178. Сластенин, В. А. Комплексная программа «Учитель советской школы» / В. А. Сластенин // Советская педагогика. – 1986. – № 10. – С. 62-68.

179. Сластенин, В. А. Психология и педагогика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. А. Сластенин. – 2-е изд., стер. / В. А. Сластенин, В. П. Каширин. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.

180. Современные образовательные технологии : учебное пособие / под ред. Н. В. Бордовской. – Москва : КНОРУС, 2010. – 432 с.

181. Солодухин, Н. А. Моделирование как метод обучения физике в средней школе : дис. ... канд. пед. наук / Н. А. Солодухин. – Москва, 1971. – 274 с.
182. Субетто, А. И. Введение в квалиметрию высшей школы : в 4 кн. Кн. 1. Общие основания квалиметрии высшей школы / А. И. Субетто. – Москва : Исследовательский центр Гособразования СССР, 1991. – 94 с.
183. Субетто, А. И. Введение в философию качества: синтетический квалитативизм и Неклассичность / А. И. Субетто. – Санкт-Петербург : Астерион ; Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2004. – 58 с.
184. Субетто, А. И. Квалитология образования : (Основания, синтез) / А. И. Субетто. – Москва ; Санкт-Петербург : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 219 с.
185. Сунцов, Н. С. Управление общеобразовательной школой : вопросы теории и практики / Н. С. Сунцов. – Москва : Педагогика, 1982, – 144 с.
186. Суходольский, Г. В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности / Г. В. Суходольский. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1976. – С. 120.
187. Талызина, Н.Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста / Н. Ф. Талызина. – Москва : Знание, 1986. – 26 с.
188. Татур, Ю. Г. Образовательная система России. Высшая школа : монография / Ю. Г. Татур. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1999. – 278 с.
189. Тельтевская, Н. В. Полифункциональность междисциплинарных связей в учебном процессе / Н. В. Тельтевская // Труды Педагогического института СГУ им. Н. Г. Чернышевского. – 2002. – № 1. – С. 27-38.
190. Тельтевская, Н. В. Функция междисциплинарных связей в учебном процессе / Н. В. Тельтевская // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании. – Саратов, 1997. – С. 30-32.
191. Терентьева, А. И. Развитие политической культуры студентов в

образовательном процессе современного вуза : дис. ... канд. пед. наук / А. И. Терентьева. – Санкт-Петербург, 2012. – 355 с.

192. Тимонин, А. И. Социально-педагогическое обеспечение профессионального становления студентов гуманитарных факультетов университета : дис. ... канд. пед. наук / А. И. Тимонин. – Кострома, 2008. – 412 с.

193. Тимушкин, А. В. Оценка профессиональной подготовленности будущих преподавателей физической культуры / А. В. Тимушкин // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 4 (18). – С. 493-495.

194. Третьяк, Д. Н. Анализ современных требований к уровню профессиональной подготовки курсантов военного вуза / Д. Н. Третьяк, К. А. Горланов // Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения: военно-научный журнал. – 2015. – № 1 (35). – С. 164-166.

195. Узнадзе, Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 416 с.

196. Умственная одаренность : психологические методы испытания умственной одаренности в их применении к детям школьного возраста: Пер. с нем. / В. Штерн. – СПб. : Союз, 1997. – 128 с.

197. Управление курсантами военного вуза как фактор качества современной профессиональной подготовки будущих специалистов / Л. В. Котенко [и др.] // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 18. – С. 163-166.

198. Общевоинские уставы Вооруженных сил Российской Федерации : утверждены Указом Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007, № 1495.

199. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности (уровень специалитета) (19.12.2016 г., приказ № 1614).

200. Фейгенбаум, А. Контроль качества продукции / А. Фейгенбаум. – Москва : Экономика, 1986. – 472 с.



201. Филиппов, А.В. Вопросы психологии управления II / А. В. Филиппов // Психологический журнал. – 1980. – № 2. – С. 19-28.
202. Филипченко, С. Н. История развития военно-патриотической подготовки курсантов в России / С. Н. Филипченко. – Саратов : Издательство СВВ ВВ МВД РФ, 2004. – 175 с.
203. Фомин, А. С. Проблемы формирования психологической готовности к управленческой деятельности (руководству организацией) / А. С. Фомин // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – № 2. – С. 91-104.
204. Фреймовые опоры : методическое пособие / Р. В. Гурина [и др.] ; под ред. Р. В. Гуриной. – Москва : Народное образование : НИИ школьных технологий, 2007. – 96 с.
205. Фролов, Т. П. Системный подход в управлении педагогическим процессом в школе / Т. П. Фролов. – Воронеж : Издательство Воронежского университета, 2014. – 216 с.
206. Хайров, Р. А. Исследование проблемы готовности руководителей образовательных учреждений к управленческой деятельности / Р. А. Хайров // Известия российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2010. – № 125. – С. 158-162.
207. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер ; Москва : Смысл. – 2003. – 860 с.
208. Худякова, Н. Л. Становление универсальной системы ценностей как цель воспитания человека в современном обществе / Н. Л. Худякова // Вестник ОГУ. – 2002. – № 7. – С. 77-83.
209. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции: технология конструирования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55-61.
210. Цецорина, Т. А. Организация образовательного процесса в школе на основе ресурсного подхода : дис. ... канд. пед. наук / Т. А. Цецорина. – Белгород, 2002. – 172 с.

211. Чичикин, В. Т. Профессиональная готовность и ее измерение / В. Чичикин // Человек в мире спорта: новые идеи, технологии, перспективы. – Москва, 1998. – Т. 2. – С. 491-492.
212. Чошанов, М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения : методическое пособие / М. А. Чошанов. – Москва : Народное образование, 1996. – 160 с.
213. Шадриков, В. Д. Управление качеством / В.Д. Шадриков ; под ред. С. Д. Ильенковой. – Москва : ЮНИТИ, 2016. – 287 с.
214. Шалашова, М. М. Комплексная оценка компетентности будущих педагогов / М. М. Шалашова // Педагогика. – 2008. – № 7. – С. 54-59.
215. Шамионов, Р. М. Психология субъективного благополучия и социальной адаптации личности / Р. М. Шамионов, М. В. Григорьева. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 2014. – 196 с.
216. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин ; под ред. Т. И. Шамовой. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 320 с.
217. Шевченко, Г.И. Информационно-коммуникационные технологии в совершенствовании управленческой деятельности преподавателя вуза / Г.И. Шевченко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2013. – № 3. – С. 48-52.
218. Шибкова, О. С. Когниолингвистическая концепция категории Качество : дис. ... д-ра фил. наук / О. С. Шибкова. – Ставрополь, 2006. – 460 с.
219. Штофф, В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – Москва, 2006. – 301 с.
220. Щуркова, Н. Е. Педагогическая технология / Н. Е. Щуркова. – 2-е изд., допол. – Москва : Педагогическое общество России, 2005. – 256 с.
221. Яцук, К. В. Международный научный журнал / К. В. Яцук, Т. Р. Фанинг, С. Ю. Животков // Молодой ученый выпуск. – 2017. – № 49 (183). – С. 414-419.



## **Положение о советах курсантских коллективов института**

Советы курсантских коллективов курсов, факультетов, института являются выборными органами курсантского самоуправления. Они организуют и координируют деятельность всех органов самоуправления, курсантов, избранных в различные комитеты, советы, общественные организации института, осуществляют взаимодействие с руководителями ввуза, факультетов и курсов для решения задач учебы и службы.

В условиях единоначалия советы курсантских коллективов осуществляют свою деятельность при непосредственном педагогическом сопровождении руководящего состава, воспитательных структур и преподавателей в строгом соответствии с требованиями Законов РФ «Об обороне», «О статусе военнослужащих», «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании», общевоинских уставов ВС РФ.

Советы избираются сроком на один учебный год. Их количественный состав определяется с учетом стоящих задач, численности подразделения (как правило 5-7 человек).

Члены советов курсантских коллективов всех уровней избираются на альтернативной основе открытым или тайным голосованием (по решению курсантского коллектива) на общих собраниях курсантов подразделений (курс, факультет). Совет курсантского коллектива института избирается на собрании актива института.

На первом заседании совета открытым голосованием избирается председатель совета, который осуществляет организацию его повседневной деятельности.

Деятельность советов курсантских коллективов, актива строится в соответствии с планом работы. План составляется на месяц и представляет скоординированную по времени и целям, объему практических работ систему

мероприятий по реализации стоящих перед курсантскими коллективами задач. Планы работы советов всех уровней согласовываются между собой, с руководителями подразделений и утверждаются на заседаниях соответствующих советов.

Советы курсантских коллективов института принимают активное участие в организации учебно-воспитательного процесса, решении всех вопросов жизнедеятельности курсантов. Они обязаны:

- воспитывать чувство патриотизма, гордости за профессию, любви к ввузу;
- развивать и совершенствовать нравственные качества будущих офицеров;
- формировать навыки коллективного принятия решений, организаторской и воспитательной работы, развивать у каждого курсанта инициативу и ответственность, и другие качества личности, путем привлечения к участию в управлении ввузом, решении стоящих перед подразделением учебно-воспитательных задач;
- участвовать в совершенствовании профессиональной подготовки, в работе по улучшению успеваемости курсантов;
- воспитывать курсантов в духе высокой исполнительности, уважения командиров и начальников, беспрекословного выполнения их приказов и распоряжений;
- участвовать в поддержании уставного порядка, формировании здоровой морально-нравственной атмосферы, обстановки нетерпимости к фактам недисциплинированности, пьянства, воровства и других негативных проявлений, несовместимых со званием курсанта;
- своевременно информировать руководящий состав о возникновении в подразделении кризисных ситуаций и состояний, нарушений прав курсантов, установленных законодательством РФ, общевоинскими уставами ВС РФ, приказами и директивами;
- выработать предложения руководящему составу института,

факультетов, курсов по улучшению организации учебно-воспитательного процесса, быта и досуга курсантов.

В своей работе органы курсантского самоуправления активно осуществляют предоставленное им право участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности института, широкой инициативы в постановке перед руководителями института, факультетов, курсов вопросов, связанных с участием курсантов в управлении вузом, организации учебно-воспитательного процесса, быта, отдыха и их досуга.

Обсуждение вопросов в соответствии с решаемыми задачами, осуществляется на заседаниях советов, общих собраниях подразделений, актива института.

В ходе их проведения должно обеспечиваться свободное и деловое обсуждение вопросов учебы, службы, повседневной жизнедеятельности курсантов, создаваться обстановка, при которой каждый курсант имел бы возможность смело и открыто высказать свое мнение и вносить предложения.

Критике может быть подвержен любой орган самоуправления, курсант. Не допускается критика приказов и распоряжений командиров и начальников.

Заседания советов, общие собрания подразделений проводятся по мере необходимости, но не реже:

советов курсантских коллективов, общие собрания курсов - одного раза в месяц;

советов факультетов, института - одного раза в месяц;

общие собрания факультетов, актива института - одного раза в три месяца.

В ходе заседаний советов курсантских коллективов, общих собраний заслушивается информация председателя о выполнении решений предыдущего собрания, заседания совета. Могут также заслушиваться активисты о проводимой работе, курсанты об их отношении к учебе и службе.

Для широкой гласности в работе советы курсантских коллективов используют возможности радиоузла, стенной печати подразделений и средств

наглядной агитации информационного центра института.

В случае утраты курсантом – членом совета курсантского коллектива доверия, он может быть выведен из актива до срока полномочий решением большинства участников общего собрания того коллектива, который дал ему эти полномочия.

При совершении членом совета курсантского коллектива проступков, дискредитирующих звание курсанта, его вывод из актива может быть осуществлен решением руководителя подразделения, начальником института.

Начальники факультетов и курсов института должны оказывать постоянное содействие и педагогическое сопровождение деятельности советов курсантских коллективов. Они обязаны:

на основе глубокого знания интересов, запросов и нужд курсантов, процессов, которые протекают в воинских коллективах оказывать помощь в выборе направлений и форм работы, точек приложения сил актива;

принимать участие в подготовке и проведении заседаний советов курсантских коллективов, общих собраний курсантов и других мероприятий, которые проводят органы курсантского самоуправления;

заботиться об авторитете актива, обучать практике работы по решению стоящих задач в ходе учебно-воспитательного процесса;

оказывать необходимое содействие курсантским коллективам в осуществлении их полномочий:

-по просьбе советов курсантских коллективов предоставлять необходимую для принятия компетентных решений информацию;

-выделять необходимые материальные средства (по возможности);

-обеспечивать необходимыми техническими средствами и культурно-досуговым имуществом;

-предоставлять учебные аудитории, клуб, спортивную базу института для проведения мероприятий.

•давать в установленные сроки официальные ответы на предложения, запросы, вносимые курсантскими коллективами или по их поручению;

- при принятии решений по вопросам учебы и службы, повседневной жизнедеятельности учитывать мнения советов курсантских коллективов (в пределах компетенции).

Заместители начальников факультетов, института по воспитательной работе обязаны оказывать помощь советам курсантских коллективов в организации взаимодействия и координации деятельности с руководителями, общественными организациями, комитетами и советами института.

Положение о советах курсантских коллективов института обсуждается и утверждается на собрании актива, ученом совете института в начале учебного года, доводится до всех категорий личного состава приказом начальника института.



## Приложение № 2

План работы совета курсантского коллектива курса (факультета, института) вырабатывается коллективно, но подготовительную работу проводит председатель совета. Перед составлением проекта плана работы на месяц он уточняет у руководителей подразделения в выполнении каких требований вышестоящего командования, в решении каких первоочередных задач должны принять участие органы курсантского самоуправления, актив. Советуется с членами совета, курсантами, учитывает их предложения, рекомендации, пожелания. Уточняет какие задачи вытекают исходя из решений, которые принимались на общих собраниях, заседаниях совета, общих собраниях подразделений всех уровней курсантского самоуправления.

В проекте плана указываются все важные мероприятия, которые будут проводить органы курсантского самоуправления по улучшению качества учебы, организованности и правопорядка, досуга курсантов, обучению актива. Намечаются сроки проведения того или иного мероприятия (собрания, заседания советов курсантского коллектива, диспуты, рейды по проверке конспектов и т.д.), их исполнители.

Проект плана выносится на обсуждение совета курсантского коллектива и утверждается на его заседании.

Председатель совета курсантского коллектива имеет личную ответственность за организацию работы совета по выполнению плана.

Вариант плана работы совета курсантского коллектива курса на месяц.

Утвержден  
на заседании совета курсантского  
коллектива курса Протокол №11 от  
27.06.2021 г.

План  
работы совета курсантского коллектива курса на июль 2021 года

№ п/п	Проводимые мероприятия	Дата проведения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнен
-------	------------------------	-----------------	-----------------------------	--------------------

				ии
1	2	3	4	5
1.	Подготовить и провести общее собрание курса по вопросу: «О примерности личного состава курса в учебе и дисциплине в ходе летней экзаменационной сессии».	8.07	Совет курсантского коллектива	
2.	<p>Подготовить и провести заседания совета с повесткой дня:</p> <p>А. «Роль и место совета курсантского коллектива в работе по мобилизации личного состава курса на проведение летнего каникулярного отпуска без правонарушений, своевременное прибытие в институт».</p> <p>Б. Отчет командира учебной группы сержанта Леонтьева Е.Е. о выполнении должностных обязанностей по наведению уставного порядка. Обсуждение и утверждение плана работы на сентябрь 2021 года.</p>	<p>15.07</p> <p>29.07</p>	<p>Председатель совета (Федоров П.П.)</p> <p>Председатель совета (Федоров П.П.)</p>	
3.	Провести индивидуальные беседы с курсантами об их личной примерности в учебе и дисциплине в ходе сессии, при проведении отпуска.	в течение месяца	Члены совета (Быстров С.А. Сидоров В.А. Иванов А.И.)	
4.	Оказать помощь и морально-психологическую поддержку курсантам, показавшим низкие знания на экзаменах, организовать контроль с целью недопущения негативных проступков.	16-31.07	Члены совета (Петров В.А. Быстров С.А. Сидоров В.А.)	
5.	Подготовить и провести соревнования:		Члены совета	

	<p>между учебными группами на лучший внутренний порядок в расположении группы;</p> <p>среди курсантов на лучший конспект по дисциплине «Теория механизмов и детали машин»</p> <p>Итоги отразить в стенной печати курса. Подготовить предложения начальнику курса по поощрению лучших.</p>	<p>17.07</p> <p>8.07</p>	<p>(Федоров П.П. Сидоров В.А.)</p> <p>(Быстров С.А. Иванов А.И.)</p> <p>(Петров В.А.)</p>	
6.	<p>Организовать подготовку и проведение встречи ветеранов факультета, института с личным составом курса, посвященной годовщине СВКИ ВНГ РФ</p>	7.07	<p>Члены совета (Сидоров В.А. Иванов А.И.)</p>	
7.	<p>Подготовить вопросы по нерешенным проблемам учебы, службы, жизнедеятельности на встречу с командованием института.</p>	1.07	<p>Председатель, члены совета (Федоров П.П. Быстров С.А.)</p>	
8.	<p>Выработать предложения начальнику курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-по улучшению организации учебных занятий, самостоятельной подготовки в следующем семестре;</li> <li>-поощрению и наказанию личного состава по итогам летней экзаменационной сессии;</li> <li>-очередности отправки в отпуск.</li> </ul>	до 31.07	<p>Председатель Члены совета (Федоров П.П. Иванов А.И. Петров В.А.)</p>	
9.	<p>Организовать коллективное посещение Академического театра оперы и балета.</p>	14.07	<p>Председатель Члены совета (Федоров П.П. Петров В.А.)</p>	

Председатель совета курсантского коллектива курса

курсант

П. Федоров

### **Порядок подготовки и проведения общего собрания подразделения**

Общие собрания курсантов проводятся в учебной группе, на курсе ежемесячно, в масштабе факультета по мере необходимости, не реже одного раза в три месяца. Собрания с сержантским составом курса, факультета проводятся по мере необходимости.

Каждое собрание должно оказывать воздействие на улучшение работы органов курсантского самоуправления, актива, побуждать его участников к более активной деятельности.

Перед каждым воинским коллективом стоит много задач, которые требуют решения. Необходимо уметь выбрать самую важную из них и поставить ее на обсуждение собрания. Председатель совета курсантского коллектива совместно с руководителями подразделения, заместителем по воспитательной работе определяют повестку дня собрания исходя из анализа обстановки, наиболее важных задач. Правильный ее выбор повышает интерес к собранию, побуждает курсантов высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, поднять нерешенные проблемы и вопросы перед руководителями, оценить свои и поступки товарищей с высоты общегосударственных интересов.

Для повышения воспитательной роли важно хорошо подготовить собрание. Его готовит актив подразделения при непосредственном педагогическом сопровождении и участии руководителей, преподавателей-наставников. Члены совета курсантского коллектива должны иметь конкретные поручения по его подготовке. Координацию деятельности актива, взаимодействие с руководителями осуществляет председатель совета.

На этапе подготовки необходимо провести следующую работу:

- довести до курсантов повестку дня собрания, подготовить их к собранию;
- выбрать дату и время проведения собрания (исходя из типового месяца

института, как правило, в часы проведения воспитательной работы);

- определить докладчика и подготовить аналитический материал для доклада;
- подготовить необходимые схемы, наглядную агитацию;
- подготовить проект постановления собрания;
- выбрать помещение для проведения собрания и подготовить его;
- пригласить на собрание представителей вышестоящего командования, в компетенции которых решение рассматриваемых вопросов.

Перед началом общего собрания личного состава для воинского приветствия, в соответствии с требованиями ст. 52 УВС ВС РФ подается команда «Смирно» или «Встать, смирно» и докладывается начальнику (курса, факультета).

Общее собрание курсантов подразделения открывает председатель совета курсантского коллектива. Собрание считается правомочным, если в его работе принимают участие не менее двух третей личного состава подразделения. Порядок ведения собрания может быть следующим:

- избрание президиума (поручить ведение собрания председателю совета);
- утверждение повестки дня собрания;
- утверждение регламента работы;
- заслушивание информации председателя совета курсантского коллектива о выполнении решения предыдущего собрания;
- доклад;
- выступления в прениях;
- заключительное слово докладчика;
- принятие постановления;
- уточнение замечаний по ведению собрания, справки, объявления;
- закрытие собрания.

В ходе собрания должно быть обеспечено свободное и деловое обсуждение работы органов курсантского самоуправления, актива,

деятельности курсантов. Каждый участник собрания должен иметь возможность смело и открыто высказать свое мнение, вносить предложения по улучшению работы. Критика приказов и распоряжений командиров и начальников не допускается.

Проект постановления принимается сначала за основу, потом обсуждается каждый его пункт. Принимаемые решения должны касаться деятельности органов курсантского самоуправления, курсантов, быть конкретными. Каждый пункт проекта постановления должен отвечать на вопросы: кому, когда, что сделать? Курсанты могут вносить изменения и дополнения. Каждое поступившее предложение ставится на голосование и считается принятым, если за него проголосуют большинство присутствующих. После чего ставится на голосование постановление в целом.

Председатель совета курсантского коллектива, его члены организуют работу по выполнению решений собрания.

Подготовка и проведение общего собрания – одна из важнейших обязанностей председателя, членов совета курсантского коллектива и руководителей подразделений. Оно должно стать школой воспитания, оказывать влияние на деятельность органов курсантского самоуправления в решении учебно-воспитательных задач, мобилизовывать курсантов на обеспечение примерности в учебе и дисциплине, повседневной жизнедеятельности.

Привлечение к его подготовке и проведению, выполнению решений широкого круга актива, курсантов дает практические навыки организаторской и воспитательной работы, способствуют повышению их ответственности, инициативы и самостоятельности, развитию личностных качеств будущих офицеров.

Опрос курсантов 1, 2, 5 курсов 1 факультета  
о необходимости курсантского самоуправления, его направлениях  
(май 2021 года)

Курсантам предлагалось ответить на три вопроса. На второй и третий вопросы курсанты высказывали свои предложения. Опрошено 239 человек. (1 курс – 92 (92.9%), 2 курс – 82 (92.1%), 5 курс – 65 (87.8%)).

№ п/п	Вопросы	1 курс	2 курс	5 курс	Общее количество
		кол-во, %	кол-во, %	Кол-во, %	кол-во, %
1.	Необходимо ли курсантское самоуправление? Выражает ли оно интересы курсантов в ходе учебы и службы? (да или нет)	85 (92.4%)	81 (98.8%)	64 (98.5%)	230 (96.2%)
2.	Какие на Ваш взгляд наиболее важные направления курсантского самоуправления ?				
	- решение учебных задач;	53 (57.6%)	20 (24.4%)	17 (26.2%)	90 (37.7%)
	- решение задач укрепления воинской дисциплины;	37 (40.3%)	8 (9.8%)	9 (13.8%)	54 (22.6%)
	-организация досуга и спортивных мероприятий;	50 (54.3%)	62 (75.6%)	18 (27.7%)	130 (54.4%)
	- решение вопросов жизнедеятельности, быта, участие в организации увольнений личного состава;	31 (33.7%)	22 (26.8%)	8 (12.3%)	61 (25.5%)
	- участие в оценке преподавания;	10 (10.9%)	17 (20.7%)	6 (9.2%)	33 (13.8%)
	- участие в распределении после ввуза.	3 (3.3%)	1 (1.2%)	7 (10.8%)	11 (4.6%)
3.	Что необходимо сделать для повышения роли и влияния КСУ на решение стоящих задач ?				
	- повысить роль общих собраний подразделений	6 (6.5%)	5 (6.1%)	2 (3.1%)	13 (5.4%)
	- улучшить работу советов курсантских коллективов подразделений	17 (18.5%)	26 (31.7%)	18 (27.7%)	61 (25.5%)

### Анкетирование курсантов выпускного курса 1 факультета (апрель 2021 года)

Курсантам – выпускникам 1 факультета предлагалось из предложенных качеств руководителя выбрать три наиболее значительных качества. Опрошено 60 человек (91%).

Качества, необходимые руководителю	Наиболее значительные качества (количество выборов, %)			Общее количество выборов, %
	1 место	2 место	3 место	
Принципиальность	1 (1.7%)	1 (1.7%)	4 (6.7%)	6 (3.3%)
Строгость	–	3 (5%)	1 (1.7%)	4 (2.2%)
Честность	7 (11.7%)	5 (8.3%)	7 (11.7%)	19 (10.6%)
Педагогическое мастерство, умение общаться с подчиненными	20 (33.3%)	16 (26.7%)	6 (10%)	42 (23.3%)
Справедливость	8 (13.3%)	10 (16.7%)	11 (18.3%)	29 (16.1%)
Человеческое отношение к курсанту	12 (20%)	6 (10%)	12 (20%)	30 (16.7%)
Требовательность	2 (3.3%)	1 (1.7%)	6 (10%)	9 (5%)
Ответственность	6 (10%)	9 (15%)	4 (6.7%)	19 (10.6%)
Человек слова, исполнительность	4 (6.7%)	3 (5%)	4 (6.7%)	11 (6.1%)
Доброжелательность	–	4 (6.7%)	5 (8.3%)	9 (5%)
Мужество	–	2 (3.3%)	–	2 (1.1%)
	60 (100%)	60 (100%)	60 (100%)	180 (100%)



**Тематика  
занятий с руководящим составом, преподавателями, активом по  
обучению организации курсантского самоуправления, формам и  
методам работы**

№ п/п	Вид, тема занятия	Привлекаемый личный состав	Кто проводит занятие
1.	Лекция: «Теория и практика государственно-общественного управления образованием. Проблемы самоуправления учебно-воспитательным процессом в вузе».	Нач.факультетов Оф.воспитательных структур. Офицеры курсового звена. Преподаватели института. Члены советов курсантских коллективов.	Заместитель начальника института по восп. работе.
2.	Лекция: «Роль курсантского самоуправления в формировании и развитии качеств личности будущих офицеров».	Нач.факультетов Оф.воспитательных структур. Офицеры курсового звена. Преподаватели института. Члены советов курсантских коллективов.	Начальник кафедры №4
3.	Лекция: «Организационная структура, направления, функции, формы и методы курсантского самоуправления в вузе».	Нач.факультетов Оф.воспитательных структур. Офицеры курсового звена. Преподаватели института. Члены советов курсантских коллективов	Заместитель начальника института по восп. работе.
4.	Семинар: «Управление и самоуправление в вузе в условиях единоначалия и реформы военного образования».	Офицеры курсового звена. Преподаватели факультета. Члены советов курсантских коллективов.	Заместитель начальника факультета по восп. работе.
5.	Круглый стол: «Самоуправление в вузе: опыт, проблемы, решения, перспективы».	Нач. кафедр. Офицеры курсового звена. Председатели советов курсантских	Заместитель начальника института по восп. работе. Начальник кафедры №4

		коллективов.	
6.	Лекция: «Педагогическое мастерство, культура общения с подчиненными».	Нач.факультетов Офицеры курсового звена. Преподаватели института.	Начальник кафедры №4
7.	Семинар: «Курсант и преподаватель: возможности диалога».	Преподаватели факультета. Нач. курсов. Члены советов курсантских коллективов.	Заместитель начальника факультета по восп. работе.
8.	Семинар: «Механизм взаимодействия участников курсантского самоуправления: опыт, проблемы, решения».	Нач.факультетов Нач. кафедр. Офицеры восп. структур. Офицеры курсового звена. Председатели советов курсантских коллективов.	Заместитель начальника Института по восп. работе.
9.	Инструктивно-методические занятия:  -«Положение о советах курсантских коллективов института. Права и обязанности участников курсантского самоуправления».  -«Методика включения курсантов в различные виды деятельности в ходе самоуправления».  -«Роль и место актива курсантского самоуправления в работе по совершенствованию профессиональной подготовки, улучшению успеваемости курсантов».  -«Формы и методы работы актива самоуправления по укреплению организованности и правопорядка, искоренению негативных проявлений в воинских коллективах».  -«Методика использования права широкой инициативы в постановке вопросов перед руководителями об участии курсантов в организации учебно-	Офицеры курсового звена. Преподаватели факультета. Члены советов курсантских коллективов.  Офицеры курсового звена. Члены советов курсантских коллективов.  Члены советов курсантских коллективов.  Члены советов курсантских коллективов.  Офицеры курсового звена. Члены советов курсантских	Заместитель начальника факультета по восп. работе.  Заместитель начальника факультета по восп. работе.  Заместитель начальника факультета по восп. работе.  Заместитель начальника факультета по восп. работе.  Заместитель начальника факультета по восп. работе.

	<p>воспитательного процесса, быта и досуга».</p> <p>-«Роль актива курсантского самоуправления в организации и проведении спортивно-массовой и культурно-досуговой работы».</p>	<p>коллективов.</p> <p>Члены советов курсантских коллективов.</p>	<p>Заместитель начальника факультета по восп. работе.</p>
10.	<p>Практические занятия:</p> <p>-«План работы совета курсантского коллектива курса на месяц».</p> <p>-«Как подготовить и провести заседание совета курсантского коллектива, общее собрание курсантов подразделения».</p> <p>-«Практика подготовки и проведения тематических мероприятий (тематический вечер, утренник, диспут)».</p>	<p>Члены советов курсантских коллективов.</p> <p>Члены советов курсантских коллективов</p> <p>Члены советов курсантских коллективов</p>	<p>Заместитель начальника факультета по восп. работе.</p> <p>Заместитель начальника факультета по восп. работе.</p> <p>Заместитель начальника факультета по восп. работе.</p>