

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой
д-р пед. наук, доцент

 И.Н. Емельянова
25 января 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ГРУППОВЫЕ ЗАДАНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ
ВНУТРИКОЛЛЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ
ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ

44.04.01 – Педагогическое образование

Магистерская программа «Преподаватель высшей школы»

Выполнил работу
Студент 3 курса
заочной формы обучения



Поляков
Дмитрий
Александрович

Научный руководитель
доктор пед. наук, доцент



Емельянова
Ирина
Никитична

Рецензент
канд. пед. наук, доцент
кафедры войскового
строительства Тюменского
ВВИКУ



Никитюк
Максим
Сергеевич

Тюмень, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУРСАНТОВ В ВОЕННОМ ВУЗЕ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА.....	15
§1. Современные подходы к понятию воспитания в приложении к высшему военному учебному заведению, современные проблемы в воспитании курсантов, понятия «взаимодействие» и «развитие взаимодействие» в аспекте формирования коллектива курсантов в военном вузе, особенности процесса развития внутриколлективного взаимодействия курсантов.....	15
§2. Понятие о коллективе. Эффект синергии.....	21
§3. Теория коллектива по А.С. Макаренко и ее применение в воинском коллективе. Групповая работа.....	26
§4. Методы обучения в группе по учению А.С. Макаренко. Чередование поручений.....	32
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ВНУТРИКОЛЛЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУРСАНТОВ В ВОЕННОМ ВУЗЕ.....	35
§1. Результаты испытания технологии развития внутриколлективного взаимодействия в коллективе курсантов военного вуза.....	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Служба в войсках в мирное и в военное время предъявляет высокие требования к духовным, моральным и физическим качествам военнослужащих. Необходимость постоянного обогащения творческого потенциала будущего офицера, пересмотра его взглядов, убеждений, привычек, нравственных ценностей, социальных ролей, жизненных смыслов, обуславливает актуальность проблемы взаимодействия курсантов внутри коллективов военных институтов России. И если для большинства будущих офицеров такие преобразования происходят естественно и безболезненно, то для определенной части курсантов они сопряжены с серьезными трудностями.

Направленность многих курсантов на социальный прогресс, веру в Отечество, личностную самоактуализацию и самореализацию в военной службе служит стимулом проектировать собственную жизнь и профессиональную судьбу.

Вместе с тем в поведении части курсантов проявляются негативные тенденции, связанные с недостаточным уровнем культуры, трудностями в учении, искажением потребностно-мотивационной сферы, низким уровнем профессиональной направленности, слабой способностью к адаптации к среде военного вуза, курсантскому коллективу. В условиях принципиально иной социально-педагогической реальности, не имея навыков самообразования, такие курсанты испытывают значительные трудности в личностном развитии, усвоении современных профессиональных и образовательных ценностей, реализации собственного значимого «Я», проектировании и осуществлении планов на будущее. Не достигая успешности, эти курсанты, разуверившись в собственных силах и перспективах, «выпадают» из педагогического процесса уже на младших курсах. Растерянные и дезориентированные, они подвержены риску социальной дезадаптации и духовной деградации. В этой связи возрастает роль коллектива в воспитании будущих офицеров, значимость разработки моделей воинских (курсантских) коллективов и обоснования новых технологий формирования внутриколлективного взаимодействия,

способствующего преодолению дезадаптивных состояний у курсантов, достижения ими успешности в профессиональной подготовке.

Различные аспекты данной проблемы рассматривались в работах военных психологов и педагогов. Общие вопросы психолого-педагогической подготовки курсантов военного вуза рассматриваются в трудах Б.Ц. Бадмаева, А.В. Барабанщикова, Л.Г. Лаптева, В.Г. Михайловского, В.Н. Нуждина, В.Г. Уткина, Н.Ф. Феденко, В.П. Чалицкого.

Проблемы морально-психологического обеспечения процесса обучения и воспитания рассматривалась в работах В.М.Азарова, И.В.Горбачева, МЛО.Зеленкова, В.Ф.Кулакова, В.Н.Лоскутова, М.Г.Поливары.

Процессы модернизации военно-патриотического и воинского воспитания исследовали А.В.Беляевым, Н.Ф.Бондаренко, А.Н. Выршиковым, Н.М. Коржиевым, Г.В.Срединым, А.А.Черкасовым и др.

Психолого-педагогические условия адаптации и профессионального самоопределения курсантов в условиях военного вуза раскрыты в работах М.С. Воронова, С.В. Куготова, С.И. Охремчука и др.

Социально-педагогическим и психологическим основам личностно-профессионального становления военнослужащих и будущих офицеров советской и российской армии посвящены труды А.В. Барабанщикова, В.А. Губина, М.И. Дьяченко, Л.Ф. Железняка, Л.В. Мардахаева, Ж.Г. Сенокосова.

Социальные потребности, ценностные ориентации курсантов военных вузов раскрываются в работах Л.Г. Егорова, В.Ф. Ковалевского, В.Н. Лоскутова, И.Н. Носса, А.Т. Ростунова, В.А. Удалова и др.

Различные аспекты девиантного сознания основы профилактики девиаций в среде военнослужащих анализируются в исследованиях Ю.А. Александровского, С.В.Березиной, В.Н. Герасимова, Е.В. Змановской, Ю.А. Клейберга, Ю.М. Кудрявцева, А.Г. Маклакова, В.Д. Менделевича, С.В. Чермянина, Р.Х. Шакурова и др.

В работах Л.Ф. Блиновой, Н.Е. Бурина, И .А. Галеева, А.М. Карпова, Ю.М. Кудрявцева, В.М. Ловчева, В.Д. Менделевича, Р.Г. Садыковой дается

анализ таких форм девиантного поведения военнослужащих как дезертирство, суицид, наркомания, алкоголизм, токсикомания и др.

Однако в современных научно-педагогических созданиях не нашла достаточно полного отражения проблема разработки педагогических технологий для формирования позитивного внутриколлективного взаимодействия среди курсантов в военном вузе, представляющих особую группу военнослужащих.

Недостаточное внимание данному аспекту проблемы в теории и практике профессионального военного образования является одной из причин имеющихся противоречий между:

- объективной потребностью в офицере как саморазвивающейся личности, выстраивающем позитивные взаимодействия с подчиненными и сложившимися в высшем военном образовании подходами, нацеленными на формирование личности курсанта (будущего офицера), функционирующего в жестко заданных рамках;

- утвердившимися в педагогической теории гуманистическими, антропоцентрическими идеями, постулирующими ценность каждой личности и господствующей в военном вузе практикой подготовки будущих офицеров, нивелирующей своеобразие личности.

Выделенные противоречия обусловили проблему исследования: как спроектировать технологию развития внутриколлективного взаимодействия у курсантов в военном вузе, которая может быть использована для преодоления дезадаптивных состояний у курсантов в процессе обучения, достижения ими успешности в профессиональной подготовке.

Необходимость решения данной проблемы обусловила выбор темы исследования: «Групповые задания как средство формирования внутриколлективного взаимодействия в условиях подготовки будущих офицеров».

Объект исследования: внутриколлективное взаимодействие курсантов в военном вузе.

Предмет исследования: Групповые задания как средство формирования внутриколлективного взаимодействия у курсантов в военном вузе.

Цель исследования: создание и научное обоснование модели развития внутриколлективного взаимодействия курсантов военного вуза.

Гипотеза исследования: развитие внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе обеспечивается:

- обоснованием и разработкой групповых заданий как способа развития внутриколлективного взаимодействия, основанного на целевом, деятельностном и ценностно-ориентационном единстве;

- создание условий для качественного проведения формирующего эксперимента, с целью выявления положительного влияния групповых заданий на формирование внутриколлективного взаимодействия;

- предложение о внедрении в деятельность военного вуза групповых заданий, как средство развития внутриколлективного взаимодействия курсантов военного вуза;

- осуществлением мониторинга морально-психологического состояния курсантов на протяжении всего периода обучения в вузе.

Для реализации поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы были определены следующие задачи:

1. Осуществить анализ состояния проблемы формирования воинского коллектива и внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном ВУЗе в современной педагогической теории и практике.

2. Выявить особенности организации процесса внутриколлективного взаимодействия курсантов в условиях военного ВУЗа

3. Обосновать системообразующую роль воинского воспитания в процессе организации внутриколлективного взаимодействия курсантов

4. Спроектировать технологию формирования внутриколлективного взаимодействия у курсантов военного вуза и на ее основе создать и

апробировать технологию развития внутриколлективного взаимодействия курсантов.

5. Обосновать пакет диагностических материалов для мониторинга морально-психологического состояния курсантов на протяжении всего периода обучения в вузе.

Методологической основой исследования послужат:

- личностно-деятельностный подход (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, СЛ. Рубинштейн, И.Я. Зимняя, Н.А. Менчинская, И.С. Якиманская и др);
- мотивационный подход (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, Э.Э. Линчевский, Г.И. Щукина и др).

Теоретическую базу исследования определили:

- общая теория коллектива (А.С.Макаренко, А.В.Новиков);
- концепция личностно-ориентированного подхода в образовании (Е.В.Бондаревская, Т.И.Власова, И.Б.Котова, В.В.Сериков);
- концепция управления военно-педагогическими системами (Е.П.Гаркуша, К.К.Платонов, Н.Ф. Феденко).

Методы исследования:

- теоретические: теоретический анализ, моделирование;
- практические: наблюдение, изучение документов (контент-анализ), анализ результатов деятельности, социометрия, метод независимых характеристик, опросные методы, тестирование, интервьюирование, мониторинг;
- экспериментальные: педагогический эксперимент.

Экспериментальной базой исследования стало Тюменское военное училище. В исследование были включены: 257 курсантов первого курса и командно-преподавательский состав роты и батальона.

Научная новизна исследования состоит в:

- обнаружении особенностей внутриколлективного взаимодействия курсантов в условиях военного ВУЗа (централизация управления, регламентация обязанностей и прав; однообразность и стабильность деятельности; длительность пребывания курсантов в условиях совместной деятельности; оторванность курсантов от привычной среды; общность уставных норм; динамичность и постоянство учебно-боевого процесса; изоляция курсантов в составе воинских подразделений; специфика повседневных задач и целей учебно-боевой деятельности);

- разработке технологии развития внутриколлективного взаимодействия у курсантов военного вуза при помощи групповых заданий, содержащего: целевой (включающий поэтапное формирование у курсантов интегрированных качеств офицера Вооруженных сил, навыков и умений обучения и воспитания подчиненных по первичному должностному предназначению); управленческий (подразумевающий активное участие командиров и начальников всех степеней, органов воспитательной работы, отделов, служб, других органов управления вуза в разработке целенаправленных мероприятий по формированию и развитию личности будущего офицера); организационный (опирающийся на комплекс форм и методов организационно-педагогического воздействия для осуществления эффективного воздействия на процесс формирования воинского коллектива); обеспечивающий (включающий нормативно-правовой, научно-методический, кадровый, информационный, психологический, военно-социальный и культурно-досуговый блоки); результативный (определяющий уровни развития воинских коллективов) компоненты, осуществление которой обеспечивает позитивные изменения во внутриколлективном взаимодействии курсантов;

- формирования внутриколлективного взаимодействия при помощи групповых заданий у курсантов военного вуза на разных уровнях внутриколлективного взаимодействия (от личности к более высокой групповой организации).

Теоретическая значимость заключается в:

- обогащении теории воспитания обоснованием системообразующей роли воинского воспитания в формировании внутриколлективного взаимодействия курсантов;

- систематизации теоретических представлений о воинском воспитании как инструменте организации внутриколлективного взаимодействия курсантов;

- теоретическом обосновании модели развития внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе, описываемой следующим алгоритмом-, проведение постоянного мониторинга и социально-психологического анализа и оценки различий, интересов, потребностей курсантов, возможных желательных и нежелательных реакций на ситуацию адаптации - создание методики анализа получаемой информации - подготовка рекомендаций по выбору и корректировке целей, способов и средств педагогического воздействия на каждого курсанта и на коллектив военнослужащих, в целом - организация стажировок курсантов в должности младших командиров - организация и корректирование работы кураторов из числа курсантов старших курсов при акцентировании роли индивидуальной работы -создание индивидуальной программы социально-педагогического воздействия на личность курсанта при развитии внутриколлективного взаимодействия в воинском коллективе, осуществление которой базируется на управленческом, организационном и обеспечивающем блоках предложенной модели;

- обнаружении критериев результативности процесса развития воинского коллектива и критериев результативности технологии развития взаимодействия курсантов в военном вузе.

Практическая значимость исследования заключается в:

- разработке и внедрении в воспитательный процесс военного вуза модели развития внутриколлективного взаимодействия курсантов военного вуза;

- разработке и внедрении в практику деятельности военного ВУЗа комплекса форм и методов педагогического сопровождения становления воинского коллектива курсантов в военном ВУЗе («Матрица параметров адаптации курсанта»); методических рекомендаций по развитию положительного морально-психологического климата.

Организация исследования включает в себя следующие этапы:

1. Аналитико-методологический этап (январь 2016 – июль 2016) связан с осмыслением теоретико-методологических основ проблемы, осмысления собственного войскового и педагогического опыта; с определением научного аппарата исследования; с разработкой содержания констатирующего эксперимента.

2. Поисково-экспериментальный этап (август 2016 – ноябрь 2016) включал разработку структурно-функциональной модели развития коллектива курсантов военного вуза; выявление критериев и показателей результативности процесса формирования воинского коллектива, и технологии формирования взаимодействия курсантов в военном вузе; проведение опытно-экспериментальной работы (ОЭР), в ходе которой осуществлялось уточнение гипотезы исследования и её коррекция.

3. Подытоживающий этап (декабрь 2016 – август 2017) включал формирующий эксперимент, в ходе которого апробировалась и внедрялась технология развития внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе, систематизировались и оформлялись полученные результаты. Осуществлялось оформление полученных результатов и формулировка выводов исследования.

Истинность и обоснованность обеспечиваются методологической аргументацией основных положений исследования, логикой его построения, применением комплекса методов исследования, адекватных объекту, предмету, цели, задачам, наличием базы исследования, репрезентативностью выборки и самими полученными результатами, которые подтверждают положения и выводы диссертационного исследования.

Испытание и внедрение результатов осуществлялось на протяжении всего периода исследования. Практическое внедрение и проверка осуществлялась в Тюменском инженерном училище.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Воинский коллектив курсантов военного вуза представляет собой организационное объединение курсантов (слушателей) на основе общности их идейных и морально-нравственных позиций, совместной учебы, службы и боевой деятельности под руководством единачальника. Под внутриколлективным взаимодействием понимается система действий членов воинского коллектива, оказывающая влияние на развитие их военно-профессиональной направленности и личностных качеств будущего офицера. Системообразующая роль воспитания в построении отношений и взаимодействий курсантов обеспечивается трехэтапной организацией внутриколлективного взаимодействия: социальная адаптация курсантов к обучению в вузе; формирование целевого, деятельностного и ценностно-ориентационного единства курсантского коллектива; воспитание согласованности взаимодействий курсантов;

2. Развитие внутриколлективного взаимодействия в коллективе курсантов военного вуза детерминируется психологическим состоянием военнослужащих. Моментами, влияющими на психологическое состояние курсантов являются: уровень их общеобразовательной подготовки; мотивы, характеризующие их отношение к учебе и избранной военной специальности; степень развития у них волевых качеств и навыков самостоятельной учебной деятельности, психологические и индивидуальные личностные свойства (лидерская позиция, толерантность, конфликтность и пр.), организация учебного процесса в вузе, уровень квалификации преподавательского состава, качество учебно-материальной базы и др.;

Развитие внутриколлективного взаимодействия курсантов обеспечивается реализацией основополагающих принципов воспитания и

внедрением в образовательный процесс вуза модели формирования воинского коллектива курсантов.

Групповые задания как средство развития внутриколлективного взаимодействия включают целевой, управленческий, организационный, обеспечивающий и результативный компоненты. Осуществление модели обеспечивает: сплочение воинского коллектива, характеризующегося единством целей; формирование у каждого курсанта профессиональных качеств надежного защитника отечества, имеющего высокую моральную и психологическую подготовку, достойный уровень культуры, соблюдающего уставные, нравственно-этические нормы поведения на службе и в повседневной жизни, умеющего обучать и воспитывать подчиненный личный состав; позитивность внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе;

3. Анализ особенностей организации процесса развития внутриколлективного взаимодействия курсантов в условиях военного ВУЗа показал их детерминированность социальными, физиологическими и психолого-педагогическими моментами, а именно: строгой централизацией управления и разделением людей на служебные категории с регламентацией их обязанностей и прав; относительной однообразностью и стабильностью деятельности в рамках военно-профессиональной подготовки; длительностью пребывания членов коллектива в условиях совместной деятельности; оторванностью значительной части коллектива военнослужащих, в том числе, курсантов, от семьи, родных, близких; общностью нравственных норм, закрепленных в воинских уставах; динамичностью и постоянством учебно-боевого процесса; относительной изоляцией в учебной и профессиональной деятельности в составе воинских подразделений; спецификой повседневных задач и целей деятельности;

4. Использование групповых заданий при обучении и работе с курсантами военного вуза послужило для разработки педагогической технологии, применение которой обеспечивает эффективность процесса

развития внутриколлективных взаимодействий курсантов. Данная технология определяется как система последовательных организационно-педагогических действий, включающая целеполагание, проектирование, определение соответствующего содержания, применение специфического комплекса методов, приемов, средств и форм обучения и воспитания курсантов, результатом реализации которой является сплоченный воинский коллектив. Алгоритм реализации предложенной технологии включает: проведение постоянного мониторинга; разработку методики анализа получаемой информации; подготовку рекомендаций по выбору и корректировке целей, способов и средств педагогического воздействия на каждого курсанта и на коллектив в целом; организацию стажировок курсантов; разработку индивидуальных программ социально-педагогического воздействия на личность курсанта;

5. Результативность выполнения групповых задач при развитии воинского коллектива проверяется с помощью критериев, позволяющих вносить поправки взаимодействия курсантов - его членов (готовность личного состава к выполнению поставленных задач, уровень обученности и физической подготовленности; верность личного состава воинскому долгу, военной присяге; уровень правового сознания курсантов, воинской дисциплины и правопорядка, отношение курсантов к нравственным ценностям, удовлетворение курсантов характером служебной деятельности и прохождением службы в избранном роде войск вооруженных сил).

Результативность применяемой технологии проверяется с помощью следующих критериев:

- характер взаимоотношений между курсантами, уровень социальной
- напряженности в курсантских коллективах (наличие противоречий, конкретных протестных действий по защите своих прав и удовлетворению жизненных потребностей); статус курсанта в коллективе
- данные полученные при обследовании коллектива с помощью непараметрической социометрии.

Применение предложенного алгоритма обеспечивает выполнение целевой установки военного вуза.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУРСАНТОВ В ВОЕННОМ ВУЗЕ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

§1. Современные подходы к понятию воспитания в приложении к высшему военному учебному заведению, современные проблемы в воспитании курсантов, понятия «взаимодействие» и «развитие взаимодействие» в аспекте формирования коллектива курсантов в военном вузе, особенности процесса развития внутриколлективного взаимодействия курсантов

Современные научные представления о сущности и содержания понятия военного воспитания курсантов, сложившиеся в российской педагогической науке имеют глубокие истоки в истории и традициях воинского воспитания и воинской подготовки. Процесс военного воспитания подразумевает сложную совокупность педагогических воздействий и взаимодействий, обладающую специфическим содержанием и своеобразной структурой и осуществляется посредством целенаправленных и последовательных взаимодействий офицера и курсанта

Общими тенденциями в эволюции содержания понятия военного воспитания курсантов на современном этапе развития общества являются: переход в воспитательной деятельности военных образовательных учреждений на позиции лично-ориентированного воспитания; переориентацию воспитания на личностные ценности курсантов; рассмотрение воинского воспитания как необходимого условия для формирования позитивного внутриколлективного взаимодействия членов курсантских коллективов.

Под внутриколлективным взаимодействием понимается система действий членов воинского коллектива, оказывающая влияние на развитие их военно-профессиональной направленности и личностных качеств будущего офицера. Анализ особенностей внутриколлективного взаимодействия

курсантов в условиях военного ВУЗа показал их детерминированность социальными, физиологическими и психолого-педагогическими моментами, важнейшими из которых являются: регламентирующий, момент централизации управления, момент разделения людей на служебные категории, момент однообразия деятельности в рамках военно-профессиональной подготовки; временной момент (обуславливающий длительность пребывания курсантов в условиях совместной деятельности); момент изолированности курсантов от привычного окружения семьи, близких; нормативный момент (необходимость соблюдения нравственных норм, закрепленных в воинских уставах); момент динамичности и постоянства учебно-боевого процесса и многие другие. Все эти моменты определяют воспитательный процесс в военном ВУЗе и в той или иной степени влияют на процесс прохождения адаптации курсантов, установление между ними системы отношений, характер повседневных взаимодействий (позитивных или негативных).

Поэтому воинское воспитание играет системообразующую роль в формировании внутриколлективных взаимодействий курсантов военного ВУЗа. Взаимодействие в коллективе военнослужащих рассматривается учеными-педагогами и психологами с нескольких позиций. Развитие внутриколлективного взаимодействия в коллективе курсантов военного вуза зависит непосредственно от психологического состояния курсантов являются, на которое влияют: уровень их общеобразовательной подготовки; мотивы учебной деятельности, военно-профессиональная направленность; наличие волевых качеств; навыки самостоятельной учебной деятельности, индивидуально-психологические личностные свойства (позиция лидера или аутсайдера, толерантность, конформность, конфликтность и пр.), уровень квалификации преподавательского состава, младших командиров и офицеров.

В ходе теоретического исследования использовался метод моделирования. Использование групповых заданий, как средство развития коллектива курсантов военного вуза осуществлялась для того, чтобы

достоверно установить и описать технологию развития способов взаимодействия между курсантами, их взаимосвязь и взаимозависимость; спланировать цели и задачи педагогического эксперимента; спрогнозировать ожидаемый результат. Задачами моделирования в нашем исследовании являлись создание структуры групповых заданий для развития коллектива и ее применение в качестве средства для получения эмпирических данных о структурно-функциональных особенностях объекта моделирования в ходе эксперимента. Разработанная нами структура групповых заданий для формирования внутриколлективного взаимодействия включает следующие компоненты: целевой, управленческий, организационный, обеспечивающий и результативный.

Остановимся на описании каждого компонента модели.

Целевой компонент. Основной целью работы с военнослужащими является проведение государственной политики в области подготовки офицерских кадров, поэтапное формирование у курсантов интегрированных (государственно-патриотических, военно-профессиональных, нравственных, морально-психологических, культурных) качеств офицера Вооруженных Сил, навыков и умений обучения и воспитания подчиненных по первичному должностному предназначению.

Управленческий компонент включает процесс выработки и осуществления циклически повторяющихся решений, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие системы. Создание условий для становления и развития коллектива курсантов на внутривузовском уровне предполагает разработку целенаправленных мероприятий по формированию и развитию личности будущего офицера, как профессионального защитника Отечества. Успешность данной работы связана с активным участием в ней командиров и начальников всех степеней, органов воспитательной работы; отделов, служб, других органов управления вуза.

Целевой компонент. Проведение государственной политики в области подготовки офицерских кадров, поэтапное развитие у курсантов

интегрированных качеств офицера Вооруженных Сил, навыков и умений обучения воспитания подчиненных по предназначению должности, формирование и развитие у курсантов качеств и отношений гражданина-патриота, военного профессионала и высоконравственной личности.

Управленческий компонент. Создание условий для развития педагогического воздействия на воинский коллектив, развитие воинского коллектива.

Организационный компонент. Формы работы по созданию условий для успешного развития воинского коллектива. Формы организационно-педагогического воздействия на развитие воинского коллектива развитие воинского коллектива

Обеспечивающий компонент. Нормативно-правовой, научно-методический, кадровый, информационный, психологический, Военно-социальный, культурно-досуговой.

Результативный компонент. Высокий уровень военно-профессиональной направленности коллектива. Высокая моральная и психологическая подготовка коллектива. Соблюдение уставных и нравственно-этических норм поведения. Умение обучать и воспитывать подчиненный личный состав.

Организационный компонент. При осуществлении педагогического воздействия на процесс развития коллектива военнослужащих используется комплекс форм и методов организационно-педагогического воздействия для осуществления эффективного воздействия на процесс формирования воинского коллектива. К ним относятся: формы работы по созданию условий для успешного развития воинского коллектива и формы организационно-педагогического воздействия на развитие воинского коллектива.

Обеспечивающий компонент включает следующие подкомпоненты: нормативно-правовой, научно-методический, кадровый, информационный, психологический, военно-социальный и культурно-досуговой. Нормативно-правовой основой деятельности по формированию и развитию коллектива

военнослужащих явились основополагающие документы федерального и ведомственного значения. Научно-методической основой реализуемой структуры стали: а) Концепция воспитания военнослужащих Вооруженных Сил РФ и научные исследования по проблеме; б) методические материалы патриотической и военно-профессиональной направленности. Кадровое обеспечение включает два аспекта: повышение качества психолого-педагогической подготовки постоянного состава вуза и создание и внедрение в практику методических пособий, рекомендаций по проектированию воспитательных воздействий и общему планированию воспитательной работы в коллективе курсантов. Информационный компонент включает целенаправленное комплексное применение офицерами средств и методов информационного воздействия на курсантский коллектив. В числе основных задач информационной работы с курсантами приоритетной являются задачи правовой информированности о мерах личной ответственности за нарушение уставных взаимоотношений в курсантской среде и о рациональных способах внутриколлективных взаимодействий с товарищами. Военно-социальный компонент предполагает деятельность по реализации установленных законодательством прав и льгот курсантов и обеспечению на этой основе их социальной защищенности, соответствующей характеру и интенсивности военной службы. Основными задачами военно-социальной работы в вузе являются: изучение и прогнозирование социальной обстановки в подразделениях курсантов; определение реального уровня социальной защищенности военнослужащих; обучение должностных лиц правовым основам деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных; развития у курсантов уважения к чести и достоинству других людей, добросовестного отношения к выполнению служебных обязанностей, ответственности, дисциплинированности, исполнительности, честности и порядочности; обеспечение культуры военно-служебных отношений и управленческой деятельности.

Психологический компонент -это деятельность офицеров, работающих с коллективами курсантов, по адаптации к условиям военного ВУЗа, формированию морально-психологической устойчивости и поддержанию здорового морально-нравственного климата в военно-учебном заведении, профилактике преступлений и. происшествий, грубых нарушений воинской дисциплины. Культурно-досуговый компонент включает комплекс информационных, воспитательных и развлекательных мероприятий, направленных на воспитание культуры досуга, психологическую разгрузку, приобщение курсантов к творчеству, организации и проведению воспитательных мероприятий.

Завершающим компонентом структуры групповых заданий для развития внутриколлективного взаимодействия курсантов военного вуза является результативный компонент. Результатом специально организованной педагогической деятельности по организации воинского коллектива является такой уровень развития коллектива, в котором каждый военнослужащий обладает профессиональными качествами надежного защитника Отечества, имеет высокую моральную и психологическую подготовку, достойный уровень культуры, соблюдает уставные, нравственно-этические нормы поведения на службе и в повседневной жизни, умеет обучать и воспитывать подчиненный личный состав.

Для проверки результатов исследования нами будут использованы две группы критериев, к которым относятся:

- критерии результативности процесса формирования воинского коллектива, позволяющего вносить поправки взаимодействия курсантов - его членов (готовность личного состава к выполнению поставленных задач, уровень обученности и физической подготовленности; верность личного состава воинскому долгу, военной присяге; уровень правового сознания военнослужащих, воинской дисциплины, и правопорядка, отношение военнослужащего к нравственным ценностям; удовлетворение

военнослужащих характером служебной деятельности и прохождением службы в избранном роде войск Вооруженных Сил);

- критерии результативности разработанной нами технологии формирования позитивного взаимодействия курсантов в военном вузе (характер взаимоотношений между военнослужащими, уровень социальной напряженности в курсантских коллективах, проявляющихся через наличие противоречий, конкретных протестных действий по защите своих прав и удовлетворению жизненных потребностей; статус военнослужащего в коллективе).

§2. Понятие о коллективе. Эффект синергии.

Коллектив (от др.слав. «коло» - круг, колесо) – объединение людей, основанное на принятии общих целей, единых духовных и других ценностных ориентациях, сходных интересах, единых правилах и нормах поведения, и выполняющее в соответствии с этим совместную общественно полезную деятельность.

Коллектив – это особый тип отношений людей в этой общности, построенный на взаимном доверии, помощи, выручке, защищенности личности, чувстве коллективной ответственности. Проживание в коллективе играет существенную роль в становлении личности как человека общественного.

Коллектив по отношению к личности выполняет самые разные функции: социальную (дает опыт взаимоподчинения, координации деятельности, управления и самоуправления), психологическую (развивает эмпатию, чувства сопереживания, дает психологическую защиту), воспитательную (воспитывает коллективизм, коммуникативность, терпение и др. качества) и др.

В отечественной педагогике теория детского коллектива разработана достаточно глубоко. Различают первичный и вторичный коллективы, временные и постоянные. Выделяются стадии коллективообразования: начальная стадия становления коллектива, коллектив как средство массового

воспитания социально важных личностных качеств, коллектив как средство индивидуального развития человека.

Коллектив – сложнейшее средство воспитания, любое неверное его использование может привести к появлению отрицательных личностных качеств, например, конформности, комплекса неполноценности, неверия в свои силы и др. В то же время, верно используемое средство способно воспитывать человека, умеющего жить в гармонии с обществом и самим собой.

Одним из основных принципов реализации теории коллектива в педагогике является принцип формирования личности в коллективе. Данный принцип поддерживался Н. К. Крупской, А. В. Луначарским, А. С. Макаренко, С. Т. Шацким и др. и провозглашал основной целью коллектива «всестороннее развитие такой личности, которая умеет жить в гармонии с другими, содружествовать, которая связана с другими сочувствием и мыслью социально».

Согласно данной теории, в коллективе формируются общественно значимые умения и навыки, нравственные ориентации, гражданская позиция личности.

Трудовая деятельность в условиях коллектива стимулирует проявление ответственности за результаты труда. Коллективная деятельность открывает возможности для реализации и развития физического и творческого потенциала личности, эмоционального развития.

В коллективе удовлетворяются естественные потребности человека в общении, в принадлежности к группе себе подобных; в коллективе человек может обрести поддержку и защиту, а также признание своих достижений и успехов.

Именно в коллективе человек может взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе.

Свойства и признаки коллектива:

- Наличие лидера (явный лидер, формальный и неформальный лидер, меняющийся лидер);
- Наличие общих целей и действия по их достижению;
- Как минимум хорошие деловые отношения, как максимум еще и хорошие личные отношения;
- Доверие;
- Свои внутриколлективные нормы и правила, и даже жаргон;
- Взаимозаменяемость членов группы;
- Взаимопомощь;
- Коллективные ценности стоят на первом месте;
- Принцип «Я - команда», каждый нацелен на выполнение групповых целей, даже если он остался один;
- Наличие дисциплины;
- Возможность для каждого проявлять свои лучшие качества, то есть возможность индивидуального роста;

Эффект синергии.

Об эффекте синергии надо пояснить подробнее.

Термин синергия очень популярен среди руководителей и тренеров, специализирующихся на личностном росте. Данное слово также активно используется в качестве названия самых разных организаций и компаний. При этом мало кто задумывается о том, что такое синергия.

Понятие синергии пришло к нам из греческого языка. Оно состоит из двух составных частей — «syn», что означает «вместе», и «ergeia», понимаемое как «труд». Это слово обозначает особый эффект, который достигается путем взаимодействия группы факторов. Причем этот эффект получается гораздо сильнее, нежели сумма эффектов, вызываемых каждым из факторов в отдельности. Эффект синергии можно представить в виде формулы «1+1=3». Для примера, оркестр способен сыграть произведение, которое исполнить каждый отдельный музыкант не в состоянии.

Очень важно не перепутать два понятия – синергию и синтез. Второе обозначает соединение нескольких элементов в общую систему. Эффект синтеза значительно отличается от синергетического эффекта. Синтез подразумевает целостность, что и является его главным конечным результатом. В то же время синергия – это правильное сочетание элементов, которое приводит к дополнительному качеству.

Этот эффект можно наблюдать на примере рук. Человек мало что может сделать с помощью одной руки, в то время как использование их обеих значительно расширяет возможности. Очевидно, что в данной ситуации сумма единиц не равна двум. Совместная работа двух рук приводит к абсолютно новому качеству.

Музыкант, играющий на гитаре, одной рукой сможет или перебирать струны, или зажимать аккорды. Музыку же можно извлекать из инструмента только двумя руками. Это касается и более простых процедур, таких как забивание гвоздя в стену. Что уж говорить о совместном функционировании наших органов чувств. Каждый из них, работая по-отдельности, дает лишь незначительный объем информации. В то же время их совместное функционирование открывает для человека более широкую картину мира. Когда же к процессу подключается мозг, приходит еще и осознание.

Закон синергии на примере можно наблюдать повсеместно в природе, каким бы магическим и необычным он ни казался. Этот эффект есть возможность видеть при взаимодействии мышц, генов, кварков в процессе сложных действий. В фармацевтике нередко наблюдается процесс, когда один препарат, помимо своего основного действия, усиливает эффект другого лекарства. К примеру, усиление обезболивающего эффекта кодеина может быть достигнуто путем приема ибупрофена.

Допустим, что собирается N человек для достижения общей цели. Эффективность каждого отдельного человека примем за единицу. Когда эти люди просто собираются вместе и работают, тогда их суммарная

эффективность становится меньше N . Иногда суммарная производительность может падать катастрофически и равняться практически нулю.

Но если это не просто группа людей, а хорошо организованный коллектив, то суммарная эффективность равняется больше N (иногда намного больше N). Для организации коллектива применяются специальные методы организации, построение команды, наличие позитивных групповых процессов, чистка коллектива и т.д. В этом случае возникает необъяснимый эффект синергии и резкое повышение эффективности труда.

Эффект синергии есть возможность наблюдать повсеместно, где есть какое-либо взаимодействие. Это может быть какая угодно сфера, будь то бизнес, искусство и т.п.

Синергия в решении задач

Закон синергии гласит: «Целое больше, нежели сумма отдельных частей». Очевидно, что опыт, усилия и знания двух человек при их совместной работе позволяют расширить возможности этой команды во много раз. Люди, взаимодействуя друг с другом, создают определенную систему, в которой отдельные участники усиливают друг друга.

Мозговой штурм и метод синектики явно иллюстрируют данный эффект. Когда курсанты придумывают решение конкретной проблемы по отдельности, есть вероятность, что преподаватель получит лишь несколько списков идей, непригодных для полноценной реализации. В то же время совместный творческий процесс, при котором каждый курсант в группе генерирует идеи, и их слышат все остальные, может иметь гораздо лучший эффект. Дело в том, что одна мысль, выдвинутая одним из курсантов в группе, моментально подхватывается другими, развивается и дополняется. В результате появляются интересные идеи, которые дорабатываются и воплощаются в жизнь.

§3. Теория коллектива по А.С. Макаренко и ее применение в воинском коллективе. Групповая работа.

Представителем отечественной педагогики, разрабатывавшим теорию коллектива, был А.С. Макаренко. Его перу принадлежат многочисленные педагогические и художественные сочинения, в которых детально разработана методика коллективистского воспитания. Учение А.С. Макаренко содержит подробную технологию поэтапного формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение - форма жизни коллектива, остановка - форма его смерти; определил принципы развития коллектива (гласности, ответственной зависимости, перспективных линий, параллельного действия); вычленил этапы (стадии) развития коллектива.

Воспитание отдельной личности, Макаренко А. С. рассматривал в диалектическом единстве с воспитанием коллектива в целом. Создание нравственного влияния коллектива на личность должна составлять основную установку воспитательной работы педагога. Утверждая, что «перед нами всегда двойной объект – личность и общество», он совершенно справедливо полагал, что «выключить личность, изолировать ее, вынуть ее из отношения совершенно невозможно. Следовательно, невозможно себе представить и эволюцию отдельной личности, а можно представить себе только эволюцию отношения». Подготовку формирующейся личности к общественным обязанностям, к определенной системе зависимостей, существующих в обществе, он рассматривал как главнейшую задачу педагога и воспитания в целом, а учителя, воспитательный коллектив – как необходимое опосредующее звено между обществом и личностью.

В целом А. С. Макаренко допускает некоторый приоритет общих (солидарных) целей и интересов над личными, однако его приоритет – нахождение гармонии личного и коллективного (общественного). Личность там должна быть свободна, а формой такого общества является дисциплина. Важным является также соединение принципа свободы и достоинства

личности с представлениями личности о долге по отношению к другим членам общества.

Существует огромное множество различий в понимании феномена личность. Можно выделить следующие основные составляющие дефиниций: личность как:

- множество черт;
- определенный тип (сочетание типов), связанный с определенными характерными особенностями поведения;
- система конструктов;
- система личностных смыслов;
- субъект отношений;
- социальное качество в человеке;
- некоторое психофизиологическое единство, включающее физическое и социальное окружение;
- деятельность «Я» субъекта и т.д.

При всем разнообразии определений «личность», чаще всего под личностью понимают человека в совокупности его социальных и индивидуальных качеств, приобретенных или развитых им в процессе социального развития, т.е. вне общества личности нет.

Чтобы стать коллективом, группа должна пройти нелепой путь качественных преобразований. На этом пути АС. Макаренко выделяет несколько стадий (этапов).

Первая стадия - становление коллектива (стадия первоначального сплочения). В это время коллектив выступает прежде всего, как цель воспитательных усилий педагога (в нашем случае командира), стремящегося организационно оформленную группу (в нашем случае воинское подразделение) превратить в коллектив, т. е. такую социально-психологическую общность, где отношения учеников (в нашем случае курсантов) определяются содержанием их совместной деятельности, ее

целями, задачами, ценностями. Организатор коллектива – педагог (командир), от него исходят все требования. Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив (военнослужащие, которые проявляют свои командирские качества), воспитанники (личный состав подразделения) сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.

На второй стадии усиливается влияние актива (уже проявивших себя военнослужащих с задатками командиров, которые в течении времени назначаются на должности командиров отделений и заместителей командиров взводов). Теперь уже актив не только поддерживает требования педагога (командира), но и сам предъявляет их к членам коллектива (личному составу подразделения), руководствуясь своими понятиями о том, что приносит пользу, а что - ущерб интересам коллектива. Если активисты правильно понимают потребности коллектива, то они становятся надежными помощниками педагога (командира). Работа с активом на этом этапе требует пристального внимания педагога.

Для второй стадии характерна стабилизация структуры коллектива. Коллектив в это время выступает уже как целостная система, в ней начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Он уже способен требовать от своих членов определенных норм поведения, при этом круг требований постепенно расширяется. Таким образом, на второй стадии развития коллектив уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности.

Основная цель педагога (командира) на этой стадии - максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых этот коллектив создается. Практически только теперь коллектив достигает определенного уровня своего развития как субъект воспитания, в результате чего и становится возможным целенаправленно использовать его в целях индивидуального развития каждого отдельного ученика (курсанта). В общей атмосфере доброжелательности по отношению к каждому члену коллектива,

высокого уровня педагогического руководства, стимулирующего положительные стороны личности, коллектив становится средством развития социально важных качеств личности.

Развитие коллектива на этой стадии связано с преодолением противоречий: между коллективом и отдельными учениками (курсантами), опережающими в своем развитии требования коллектива или, наоборот, отстающими от этих требований; между общими и индивидуальными перспективами; между нормами поведения коллектива и нормами, стихийно складывающимися в группе; между отдельными группами учеников с различными ценностными ориентациями и т. д. Поэтому в развитии коллектива неизбежны скачки, остановки, движения вспять.

Третья и последующие стадии характеризуют расцвет коллектива. Они отличаются рядом особых качеств, достигнутых на предыдущих этапах развития. Чтобы подчеркнуть уровень развития коллектива на этой стадии, достаточно указать на уровень и характер требований, предъявляемых друг к другу членами коллектива: более высокие требования к себе, чем к своим товарищам. Одно это уже свидетельствует о достигнутом уровне воспитанности, устойчивости взглядов, суждений, привычек. Если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность. На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов. Общий опыт, одинаковые оценки событий - основной признак и наиболее характерная черта коллектива на третьей стадии.

Процесс развития коллектива рассматривается отнюдь не как плавный процесс перехода от одной стадии к другой. Между стадиями нет четких границ - возможности для перехода к последующей стадии создаются в рамках предыдущей. Каждая последующая стадия в этом процессе не сменяет предыдущую, а как бы добавляется к ней. Коллектив не может и не должен останавливаться в своем развитии, даже если он достиг очень высокого уровня. Поэтому некоторые педагоги выделяют четвертую и последующие

стадии движения. На этих стадиях каждый участник группы благодаря прочно усвоенному коллективному опыту сам предъявляет к себе определенные требования, выполнение нравственных норм становится его потребностью, процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания.

На всех стадиях развития коллектива возникают, крепнут и сплачивают коллектив большие и малые традиции. Традиции - это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания воспитанников. Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь.

В традициях можно выделить большие и малые. Большие традиции - это яркие массовые события, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свой коллектив, веру в его силы, уважение к общественному мнению (спортивные праздники, праздничные собрания, культпоходы). Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны по воспитательным воздействиям (выполнение элементов распорядка дня и регламента служебного времени). Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения. Малые традиции не требуют особых усилий, их поддерживают установившийся порядок, всеми добровольно принятое соглашение. Традиции меняются и обновляются. Новые задачи, встающие перед коллективом, новые способы их решения становятся со временем более или менее популярными - это способствует возникновению новых и стиранию старых традиций (совершенствование распорядка дня, а также внедрение в повседневную деятельность новых указаний внутри коллектива и вышестоящего командования).

Особенно важным считал А.С. Макаренко выбор цели. Практическую цель, которая способна увлечь и сплотить воспитанников, он называл перспективой. При этом он исходил из положения о том, что "истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость". Понятная каждому воспитаннику, осознанная и воспринятая им перспективная цель

становится мобилизующей силой, помогающей преодолевать трудности и препятствия.

На основе этой теории мы и будем формировать коллектив в учебных подразделениях, но с одним лишь условием: «А.С. Макаренко считал, что коллектив создается работой от группы к личности, новизна нашего исследования заключается в том, что мы создаем коллектив работой от личности к группе».

Технология групповой работы - это достаточно серьезный с методической точки зрения процесс, подчиняющийся своим определенным правилам.

Группа - это определенный коллектив людей, назначенный для коммуникации между собой и командиром и преследующих одну и ту же цель. Способы организации группы зависят от типа предполагаемого собрания. Обычно различают три основных типа собраний, преследующих каждый свою цель:

- собрание - дискуссия, или групповое интервью. Это средство, с помощью которого узнается мнение данной группы на данный вопрос;

- собрание исследователей и изобретателей. Это метод, позволяющий группе дать полный простор своей фантазии в поисках решения данной проблемы;

- собрание - принятие решения. Это собрание, где группа принимает решение по данной проблеме.

Методы работы внутри группы.

Под групповой работой понимается совместная деятельность людей в группах по 3-9 человек по выполнению отдельных заданий, поставленных командиром. Члены группы самостоятельно направляют свою деятельность, отдавая предпочтение наиболее компетентному и организованному лидеру представить результаты работы группы тем, от кого получено задание, или с кем по задачи группа вступает во взаимодействие.

Групповая работа преследует следующие цели:

1. Улучшение информированности членов группы, при этом развиваются горизонтальные коммуникации и взаимопонимание.

2. Разработку новых идей, решений, повышение активности членов группы и стимулирование их к нахождению новых вариантов.

3. Создание коллектива единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи.

4. Осуществление многоаспектной экспертизы любой идеи - путем коллективного поиска аргументации ее защиты, критическому анализу, реальному осмыслению и прогнозированию потенциальных проблем.

Работа в группе позволяет индивидуально регулировать объем материала и режим работы, дает возможность формировать умение сообща выполнять работу, использовать прием взаимоконтроля. Возможность самостоятельно оценить свою работу без привычной пятибалльной системы позволяет соблюсти принцип «отметочной безопасности», развить интерес к качественному выполнению задач.

В процессе ведения групповой работы выделяю следующие элементы:

- постановка познавательной задачи (проблемной ситуации);
- раздача дидактического материала;
- планирование работы в группе;
- индивидуальное выполнение задания, обсуждение результатов;
- обсуждение общего задания группы (замечания, дополнения, уточнения);
- сообщение о результатах работы группы;
- общий вывод о работе групп и достижении поставленной задачи.

§4. Методы обучения в группе по учению А.С. Макаренко. Чередование поручений.

В работе часто использую такие методы обучения в группе, как кооперативное обучение, групповая дискуссия, мозговой штурм.

Кооперативное обучение - это метод взаимодействия курсантов в небольших группах, объединенных для решения общей задачи. Элементы кооперативного обучения: положительная взаимозависимость, личная ответственность за происходящее в группе, развитие навыков сотрудничества.

Групповая дискуссия - это способ организации совместной деятельности курсантов под руководством командира с целью решить групповые задачи или воздействовать на мнения участников в процессе их решения. Применение этого метода позволяет дать курсантов возможность увидеть проблему с разных сторон, уточнить личные точки зрения, выработать общее решение группы, повысить интерес курсантов к проблеме.

Мозговой штурм, или свободное выражение мыслей, приводит к появлению множества идей. Во время мозгового штурма курсанты концентрируются на том, чтобы выплеснуть все свои идеи, какими бы странными и непривлекательными они ни казались на первый взгляд. (Позже мы сможем оценить, какие из идей наиболее приемлемы). Во время мозгового штурма я не обсуждаю, какая идея плохая, какая хорошая. Фиксирую все предложенные идеи, стараюсь, чтобы их было как можно больше. Оценка идей делаем позже, после мозгового штурма.

Задачей командира, заботящегося о развитии коллектива, является установление дружественных связей и отношений подчиненности у курсантов, развитие интереса ко всему происходящему, создание атмосферы доброжелательности, взаимного уважения и доверия, уступчивости и вместе с тем инициативности. Для этого можно организовать чередование поручений в группах. Отмечаются следующие требования к поручениям в группе:

- они должны отдаваться открыто;
- должны иметь конкретное содержание;
- длительность и границы ответственности;
- степень подчиненности.

Большое значение для развития коллектива в группе играет освоение основ системы самоуправления. Развитие самоуправления предполагает

позапное делегирования командирами полномочий и ответственности курсантам и их непосредственным начальникам.

Как пишет М.И. Рожков, цель деятельности вступает в роли системообразующего момента процесса развития самоуправления. В служебной деятельности это организация взаимопомощи в выполнении задач, коллективно познавательной деятельности курсантов, в общественно-трудовой деятельности цели предполагают реализацию задач самообслуживания, благоустройство территории, шефскую работу и т.д., в досуговой – содержание досуга, подготовку и проведение спортивно – массовых и других досуговых мероприятий, в сфере решения бытовых проблем – благоустройство казарменного фонда, создание уюта, обеспечение курсантов необходимым инвентарем и т.д.

Результатом развития такого самоуправления является коллективная ответственность, которая свидетельствует о высоком развитии такой функции, как коллективный самоконтроль. Еще А.С. Макаренко подчеркивал важную роль создания в коллективе отношений «ответственной зависимости».

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ВНУТРИКОЛЛЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУРСАНТОВ В ВОЕННОМ ВУЗЕ

§1. Результаты испытания технологии развития внутриколлективного взаимодействия в коллективе курсантов военного вуза

Опытно-экспериментальная работа предусматривает применение комплекса методов исследования, обеспечивавших научно-объективную и доказательную проверку правильности обоснованной в начале исследования гипотезы. В ходе этой работы решались следующие задачи: диагностировать реальный уровень развития курсантского коллектива; обосновать и воплотить в жизнь разработанную технологию развития внутриколлективного взаимодействия в коллективе курсантов; проанализировать результаты опытно-экспериментальной работы.

Опытно-экспериментальная работа будет проводиться в три этапа: констатирующий, преобразующий и контрольный. Проведению ОЭР предшествовал предварительный этап, в ходе которого проводился анализ существующей практики решения проблемы развития внутриколлективного взаимодействия в воинском коллективе; осуществлялся сбор первичной информации. Целью предварительного этапа является определение существующих условий для формирования воинского коллектива. На данном этапе принимало участие 257 первокурсников.

Основными методами на данном этапе стали: изучение документов первокурсников (биографические данные, характеристики, документы об образовании, медицинские книжки и т.д.), наблюдение за действиями, поступками курсантов в различных условиях; анкетирование; метод непараметрического социометрического исследования; метод независимых характеристик.

В начале первого курса для оценки групповой сплоченности проводилось первичное обследование курсантов в группах методом социометрии непараметрической, которая показала следующие результаты в группах: 91 у/о-26,3%, 92 у/о-26,0%, 93 у/о-29,7%, 94 у/о-27,4%, 95 у/о-27,6%, 1011 у/о-26,5%, 1012 у/о-27,5%, 1021 у/о-26,9%, 1022 у/о-27,3%.

В последствии групповые задания применялись к 91, 92, 93, 94, 95 у/о.

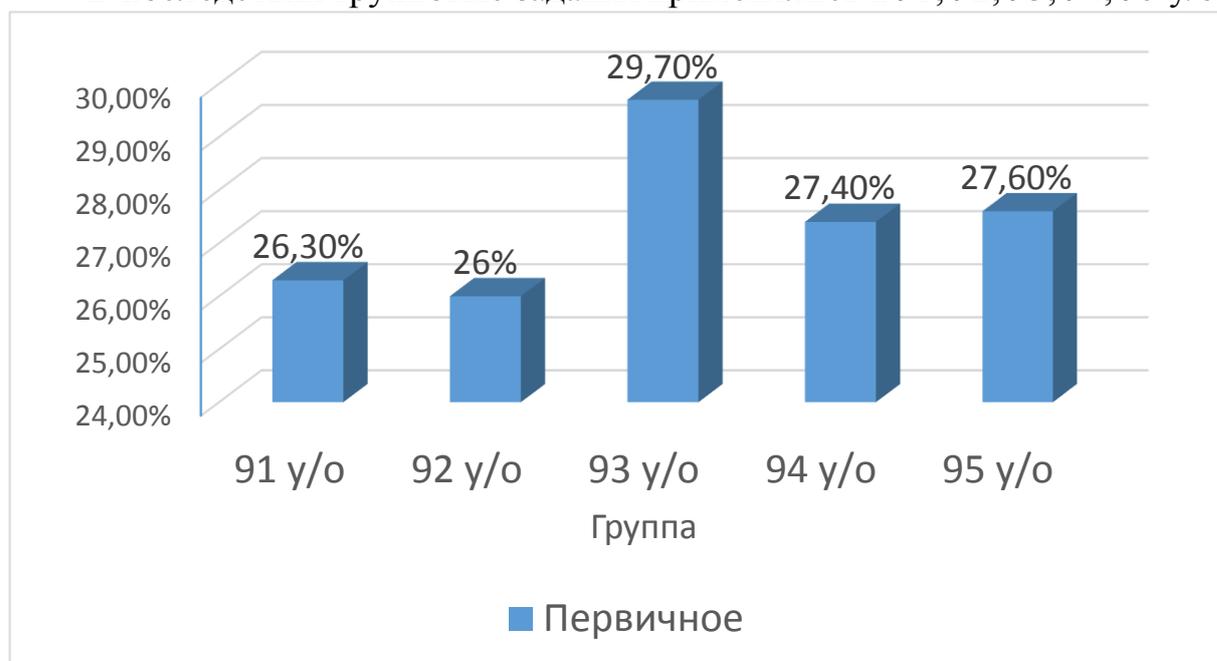


Рисунок 1. Процент групповой сплоченности у групп, в которых будет использоваться метод групповых заданий на подготовительном этапе.

Целью констатирующего этапа экспериментальной работы является определение исходного уровня развития внутриколлективного взаимодействия на первоначальном этапе формирования воинского коллектива: оценка степени адаптации первокурсников к военной службе и учебе; изучение военно-профессиональной направленности; выявление трудностей в освоении учебных программ; изучение процесса становления младших командиров; изучение удовлетворенности курсантов первого курса по различным аспектам службы и учебы курсантов экспериментальных и контрольных групп.

В качестве объекта на констатирующем этапе ОЭР будут выступать курсанты первого курса ТВВИКУ. Для проверки эффективности выдвинутой гипотезы сформированы контрольная и экспериментальная группы (137 и 120

курсантов соответственно), которые находятся в идентичных условиях (социальная однородность, одинаковые возрастные особенности, условия профессиональной подготовки и изучаемая специальность).

Преобразующий этап ОЭР посвящен разработке технологии развитию внутриколлективного взаимодействия курсантов на основе модели выполнения групповых заданий с целью формирования коллектива курсантов. При разработке и внедрении данной технологии мы учитывали необходимость соблюдения наиболее существенных признаков педагогических технологий

Целью преобразующего этапа явилось доказательство выдвинутой гипотезы исследования через реализацию модели развития внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе на основе уже созданной модели формирования воинского коллектива.

Одной из основных задач данного этапа ОЭР будет задача обеспечения поэтапного перехода от стадии социального единства к стадии самоуправления в развитии воинского коллектива.

В основу технологии развития внутриколлективного взаимодействия курсантов нами положены принципы учета и развития индивидуального стиля служебной и учебной деятельности курсанта, а также положения и учения теории о формировании коллектива через групповые задания А.С. Макаренко.

Групповые задания как способ формирования внутриколлективного взаимодействия определены как последовательная система организационно-педагогических действий, включающая целеполагание, проектирование, соответствующее содержание, специфический комплекс методов, приемов, средств и форм обучения и воспитания военнослужащих, результатом реализации которой является высокий уровень социальной адаптации и взаимодействия каждого члена воинского коллектива. К таким методам относятся: формирование позитивного коллективного мнения, моделирование ситуаций, групповые тренинги, формирование навыков и умений самостоятельно организовывать воспитательную работу с

сокурсниками, активное привлечение курсантов для проведения воспитательных мероприятий в военном ВУЗе и др.

Достаточный уровень адаптации характеризуется тем, что курсанты убеждены в необходимости выполнения воинского долга; соблюдают воинскую дисциплину; способны к самооценке и самоанализу; обладают умением подчинить свою индивидуальность воле командиров и начальников, продуктивно используют навыки и приемы учебной работы в условиях военного вуза. У них сформированы мотивы к обучению в военном вузе, в содержании жизненной позиции доминирует ответственность. Курсанты проявляют активность, инициативность, владеют организаторскими навыками, стремятся при этом к выполнению наиболее трудной и ответственной работы. Самовоспитание занимает существенное место в системе ценностных ориентации курсантов, обладающих хорошей физической подготовкой. Уровень реактивной и личностной тревожности - низкий, отсутствуют проявления вербальной и невербальной агрессии в отношении членов воинского коллектива, курсант не склонен к неуставным взаимоотношениям.

Данные качества, как показала практика, очень интенсивно развиваются при помощи совместного выполнения различных групповых заданий. Причем на каждом уровне взаимодействия нужно использовать различные групповые задания.

Данные методы решения задач и уровень взаимодействия их применения при обучении курсантов 1-го года становления в Высших военных учебных заведениях приведены в Таблице 1.

В дальнейшем курсанты сами образуют группы необходимые для решения тех или иных задач и включают в данные группы определенных людей, которые необходимы по своим особым качествам и способностям. Данный показатель самостоятельной деятельности коллектива является показателем сплоченности высокого уровня и развития самоуправления внутри коллектива.

№ п/п	Одиночные военнослужащие (1 человек)	Парные (2-3 человека)	Отделение (4-8 человек)	Взвод (до 30 человек)
1.	Коучинг	Разбор «завалов»	Кейс стади;	Ценностная ориентировка;
2.	Участие в официальных мероприятиях	«Лидер-ведомый»	Ролевые игры;	Деловая игра;
3.	-	-	Креативные группы;	Действие по образцу;
4.	-	-	Метод ротации;	Метод рефлексии;
5.	-	-	Мозговой штурм.	Применение информационно-компьютерных технологий.

Таблица 1. Групповые задания на уровнях взаимодействия .

Разберем каждый метод группового задания и сферу применения в высших военных учебных заведениях.

Коучинг.

Представляет собой наставничество, то есть на стадии одиночного решения поставленных задач, преподаватели берут шефство над отдельными курсантами и помогают им в решении учебных, практических и задач повседневной жизнедеятельности.

«Коучинг» был введен в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором, и дословно на русский язык его можно перевести как «наставлять, подготавливать, тренировать». Но на самом деле понятие «коучинг» включает в себя нечто большее и существенное. Это учение, возникшее на стыке психологии, философии, логики и жизненного опыта. Это процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни.

Основная задача коучинга не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Суть этого подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала, и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека. Командиру-преподавателю, стремящемуся создать высокоэффективный и динамично развивающийся коллектив, коучинг дает, прежде всего:

- создание мотивирующей и объединяющей линии поведения, которая стимулирует высокую инициативность курсантов;
- эффективное использование потенциала курсантов;
- повышение производительности труда, и, как следствие, возрастание внутриколлективного взаимодействия;
- искреннее осознание курсантами того, что цели коллектива, их личные.

Коучинг даёт результаты по нескольким причинам:

1. Взаимоусиление (синергия) коуча и курсанта создает мощный импульс к осознанности целей и эффективным действиям.
2. Устанавливаются такие значимые и необходимые для курсанта цели, которые естественным образом «притягивают» курсанта к результату, в отличие от того, когда курсанта приходится «толкать» к целям.
3. Курсант развивает новые навыки и умения, и они приводят к большим успехам.

Участие в официальных мероприятиях.

Участие в официальных мероприятиях предполагает посещение курсантами выставок, конференций и т.п. Суть заключается в оценке мероприятия и составлении краткого отчета с последующим представлением его педагогу. Подразумевается также предварительная подготовка и исследование тематических вопросов и проблем, касающихся темы и мероприятия.

Мобилизует курсанта на поиск необходимой информации о состоянии дел в соответствующей области знаний или профессиональной деятельности; развивает навыки делового общения; совершенствует аналитические возможности курсанта: позволяет корректировать производственные цели коллектива и методы их достижения.

В следствии чего повышается мобилизация курсанта к поиску соответствующей тематике, мероприятиям поиска информации, развитие навыков деловой коммуникации, совершенствование аналитических способностей.

Разбор завалов.

Метод заключается в моделировании перед курсантами ситуаций, которые часто возникают в повседневной жизни деятельности, а также в военное время и отличаются большим объёмом работ, а также в выработке наиболее эффективных способов решения задач.

Преимущество метода:

- высокий уровень мотивации участников;
- высокая степень включенности в решение профессиональных вопросов;
- развитие аналитических способностей и системного мышления обучаемых.

«Лидер-ведомый»

Данный метод применяется в решении учебных задач. Преподаватель делит учебное отделение на пары и каждой паре дает индивидуальное задание, для решение которого требуется взаимодействие курсантов, в следствии чего менее опытный курсант стремится освоить навыки и способности решения задач более опытного курсанта.

Преимущества метода:

- простота и экономичность;
- более эффективно происходит адаптация курсанта к новому виду деятельности;

– усиление степени интеграции внутри коллектива.

«Кейс стади»

Анализ конкретных ситуаций (case-study) - эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых. Кейс - это описание реальной ситуации или «моментальный снимок реальности», «фотография действительности».

В составе учебных отделений курсанты анализируют и изучают те ситуации, которые могут сложиться в повседневной жизнедеятельности, а также в военное время, анализирует эти ситуации и совместно находят пути решения в той или иной обстановке.

Различают несколько видов ситуаций:

– **Ситуация-проблема** представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель обучаемых: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности;

– **Ситуация-оценка** описывает положение, выход из которого уже найден. Цель обучаемых: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и её решения;

– **Ситуация-иллюстрация** представляет ситуацию и поясняет причины её возникновения, описывает процедуру её решения. Цель обучаемых: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие;

– **Ситуация-упреждение** описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель обучаемых: проанализировать данные ситуации, найденные решения, используя при этом приобретённые теоретические знания.

Ситуации могут быть представлены в различной форме, от нескольких предложений на одной странице до множества страниц. Однако большие объёмы вызывают у курсантов некоторые затруднения по сравнению с

малыми, особенно при работе впервые. Ситуация может содержать описание одного события или историю развития многих за многие годы.

Изначально кейс-метод противопоставлялся традиционному лекционному методу и ассоциировался, прежде всего, с открытой дискуссией.

В кейс-методе предполагается, что преподаватель руководит обсуждением проблемы, а сами проблемы могут быть представлены курсантам в самых различных видах: печатном, видео, аудио, мультимедиа.

«Ролевые игры»

Метод распределения ролей для решения, анализа и практической отработки конкретных задач.

Распределения ролей командиров, подчиненных, а также во время отработки практических нормативов в роли командира группы, курсанты могут даже вживаться в роль преподавателя, для отработки методических вопросов.

В ролевой игре с помощью знаковых средств (язык, речь, документы) воспроизводится профессиональная обстановка, сходная по основным сущностным характеристикам с реальной.

Вместе с тем, в ролевой игре воспроизводятся лишь типичные, обобщенные ситуации в сжатом масштабе времени. Например, экзаменационная сессия может быть разыграна за одно игровое занятие, а разработка перспективного плана развития подразделения - за период от одного игрового занятия до одного дня.

Преимущество метода:

- возможность организации продуктивной дискуссии в учебной группе;
- сопряженность решаемых проблем с профессиональным опытом участников;
- высокая мотивация участников.

Креативные группы.

На более поздних стадиях становления коллектива, сами курсанты формируются в креативные группы.

Данный способ работает, когда ставится задача требуемая наличия определённого рода знаний или умений.

Преимущество креативных групп заключается в представлении курсантам возможности работать самостоятельно и вырабатывать навыки принятия решений.

Метод ротации.

Метод основывается на закреплении за курсантами в процессе занятия или при выполнении практических заданий разных ролей, благодаря чему они могут получить разносторонний опыт.

Метод работает так: взвод делится на несколько групп, каждая из которых в течение занятия перемещается с учебной точки на учебную точку. Например, можно чередовать работу с преподавателем или над мини-проектами.

Ротация представляет собой метод самостоятельного обучения, при котором курсант временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков. Помимо чисто обучающего эффекта, ротация оказывает положительное влияние на мотивацию курсанта, помогает преодолевать стресс, вызываемый однообразными производственными функциями, расширяет социальные контакты в коллективе.

Преимущества метода:

- усиление сплоченности персонала;
- улучшение коммуникативных навыков.

Мозговой штурм

Данный метод развивает способность курсантов в группах проявлять разносторонний подход решению задач, а также повышает способность анализа предложенных решений.

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения,

в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Включает этап экспертной оценки. В развитом виде предполагает синхронизацию действий участников в соответствии с распознаваемой ими схемой (образом) оцениваемого процесса.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

1. Постановка проблемы. Предварительный этап. В начале этого этапа проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение лидера и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

2. Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

- Главное — количество идей. Нет никаких ограничений.
- Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.
- Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.
- Комбинация и улучшение идей.

3. Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько "одинаково" участники понимают критерии отбора и оценки идей.

Для проведения мозговой атаки обычно создают две группы:

1. участники, предлагающие новые варианты решения задачи;

2. члены комиссии, обрабатывающие предложенные решения.

Различают индивидуальные и коллективные мозговые атаки.

В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких преподавателей и лидер. Перед самым сеансом мозгового штурма лидер производит четкую постановку задачи, подлежащей решению. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи, направленные на решение поставленной задачи, причём как логичные, так и абсурдные. Если в мозговом штурме принимают участие люди различных чинов или рангов, то рекомендуется заслушивать идеи в порядке возрастания ранжира, что позволяет исключить психологический фактор «согласия с начальством».

В процессе мозгового штурма, как правило, вначале решения не отличаются высокой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные решения исчерпываются, и у участников начинают возникать необычные идеи. Лидер записывает или как-то иначе регистрирует все идеи, возникшие в ходе мозгового штурма.

Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социологии Сибирского федерального университета, социолог П. А. Стариков выделяет следующие преимущества метода:

– посредством совместной деятельности обучаемых, которые отличаются друг от друга опытом, знаниями, видению ближайшего будущего, создаются необходимые условия для синергетического эффекта — «„качественного умножения“ знания (целое есть больше, чем набор частей)»; также новые подходы, перспективы видения и интересные аналогии возникают «на стыках различных дисциплин, областей человеческой практики» в ходе обсуждения поставленных проблем качественно отличающимися обучаемыми;

– доброжелательная обстановка позволяет участникам усвоить навыки критики по существу, научиться импровизировать, а также усиливает положительный настрой и доверие.

Ценностная ориентировка.

Имеет целью привитие ценностей коллективу, ознакомление с традициями и правилами военной жизни, ее культурными особенностями, требует от организаторов хранения, накапливания выразительных эпизодов из ее жизни. Нередко эти эпизоды приукрашиваются или даже сочиняются в интересах повышения коллективной сплоченности.

Преимущество метода:

- содействует адаптации курсанта;
- формирует лояльность курсанта к коллективу.

Деловая игра.

Прежде всего, совместно с командиром подразделения определяются цели деловой игры. Цели могут быть самые разные: отработка приобретенных навыков, моделирование ситуации боя на местности, адаптация к новым ситуативным изменениям на местности, сплочение команды и пр. Затем следует серьезная предварительная работа по сбору информации об особенностях работы коллектива для того, чтобы максимально приблизить игровые условия к реальности. И только после этого создается сюжет, определяются процедуры, прописываются роли, разрабатываются системы оценки действий курсантов, подсчета набранных очков, составляется тайминг игры. Вся процедура поэтапно согласуется с командованием подразделения.

Деловая игра интересна еще и тем, что в ней могут участвовать военнослужащие самых разных уровней иерархии, что часто бывает затруднительно в условиях обучения. Благодаря этому, командование имеет возможность увидеть своих подчиненных в деле «в деле».

Прямым примером служит оформлением курсантами действий при решении задач на картах. Просчитывании маневров и постановки новых задач для моделируемых подразделений.

Применение деловых игр позволяет отработать профессиональные навыки подчиненных. Кроме того, это дает возможность оценить:

- уровень владения этими навыками;
- особенности мыслительных процессов (стратегическое, тактическое, аналитическое мышление, умение прогнозировать ситуацию, умение принимать решения и пр.);
- уровень коммуникативных навыков;
- личностные качества подчиненных.

Действие по образцу.

Используется в преподавании методики преподавания общеобразовательных дисциплин, а также физической подготовки.

Суть метода сводится к демонстрации поведенческой модели, либо порядка действий, которые и являются примером для поведения, выполнения задач и подражания в осваиваемом предмете. После ознакомления с примером отрабатывают на практике.

Действие по образцу интересно тем, что соответствует конкретным ситуациям в рамках поставленной задачи, а также учитывает индивидуальные характеристики обучаемых.

Метод рефлексии.

Метод основывается на постановке задач преподавателями и командирами, и дальнейшим контролем за их выполнением курсантами. Данные задачи курсанты выполняют самостоятельно.

Рефлексия (от позднелат. reflexio — обращение назад) — это обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление. В частности, — в традиционном смысле, — на содержание и функции собственного сознания, в состав которых входят личностные структуры (ценности, интересы, мотивы), мышление, механизмы восприятия, принятия решений, эмоционального реагирования, поведенческие шаблоны и т. д.

Рефлексия в педагогике – это процесс и результат фиксирования участниками педагогического процесса состояния своего развития, саморазвития и причин этого. Использование рефлексивной практики в образовательном процессе позволяет выстроить эффективные и поистине межсубъектные отношения в системе «обучаемый – преподаватель». Более того, как это справедливо подчеркивали западные психологи Д. Боуд, Р. Кеог и Д. Уокер рефлексия может стать фундаментом для всего образовательного процесса. Обучение на основе рефлексии уже эффективно потому, что рефлексия сама по себе «всегда порождение нового знания в сознании индивида» .

Применение информационно-компьютерных технологий.

Демонстрация учебного материала может быть динамичной, отдельные элементы материала или весь он могут быть повторены. Также курсанты, работая в группах могут легко обмениваться используемой для изучения предмета информацией.

Информационные технологии предоставляют возможность:

- Рационально организовать познавательную деятельность обучаемых в ходе учебного процесса;
- Сделать обучение более эффективным, вовлекая все виды чувственного восприятия обучаемого в мультимедийный контекст и вооружая интеллект новым концептуальным инструментарием;
- Построить открытую систему образования, обеспечивающую каждому индивиду собственную траекторию обучения;
- Вовлечь в процесс активного обучения категории детей, отличающихся способностями и стилем учения;
- Использовать специфические свойства компьютера, позволяющие индивидуализировать учебный процесс и обратиться к принципиально новым познавательным средствам;
- Интенсифицировать все уровни учебно-воспитательного процесса.

Скудный уровень адаптации характеризуется тем, что курсанты имеют представление о выполнении воинского долга лишь на формально-вербальном уровне. Представления об избранной профессии отражаются в жизненных планах курсантов абстрактно, так как они не имеют достаточно полных знаний и выраженной мотивации к военной профессии. Испытывают трудности в подчинении командирам. Курсанты стремятся преодолеть физические и моральные трудности, но их собственных сил без поддержки офицеров и младших командиров недостаточно. Они сознательно выполняют общественные поручения, однако нуждаются в поддержке и контроле со стороны командиров. Обладают умеренным уровнем реактивной и личностной тревожности, допускают единичные проявления вербальной и невербальной агрессии в других курсантов, имеют невыраженную склонность к неуставным взаимоотношениям в некоторых ситуациях.

Низкий уровень адаптации характеризуется тем, что выполнение воинского долга не занимает существенного места в жизненных планах курсантов. У них недостаточно развиты представления о патриотизме, воинском и гражданском долге. Не развиты морально-волевые качества, самообладание; при столкновении с ситуациями, требующими моральной и физического напряжения, курсанты нередко проявляет' слабоволие, склонны отступить от намеченной цели. Не умеют продуктивно использовать навыки и приемы учебной работы в условиях военного вуза; нет интереса к техническим дисциплинам; проявляют нежелание подчиняться воле офицеров и командиров. Проявляют высокий уровень реактивной и личностной тревожности в восприятии достаточно широкого круга событий, систематически проявляют вербальную и невербальную агрессию в отношении членов воинского коллектива, демонстрируют неадекватное поведение, имеют склонность к девиациям и неуставным взаимоотношениям.

Создание технологии включала три этапа:

Первый этап (предварительный): изучение индивидуальности курсантов в соответствии с разработанными программами, создание модели выпускника и доведение до курсантов требований к выпускнику.

Основными задачами изучения индивидуально-психологических особенностей личного состава стали: определение уровня психологической готовности военнослужащих к учебно-боевой деятельности; выявление лиц с низким уровнем нервно-психологической устойчивости; индивидуализация воспитательного процесса через построение плана индивидуального педагогического воздействия; подбор курсантов на должности младших командиров.

Второй этап: практическая осуществление плана индивидуального педагогического воздействия в работе с конкретным курсантом, создание условий для саморазвития, самовоспитания курсантов, вовлечение их в активное участие в воспитательной работе, углубленное изучение индивидуальных реакций, анализ процесса и результатов взаимодействий курсантов в коллективе, профилактика дезадаптации или оказание действенной помощи курсантам по преодолению дезадаптационных состояний.

Особое место на этом этапе отводится наблюдению, так как в этот период проявляется возможность наблюдать за поведением курсантов в сложных, непривычных для них условиях, когда признаки дезадаптации проявляются в недисциплинированности, болезненном реагировании на замечания, неисполнении приказов, легкой возбудимости, вспыльчивости, конфликтности, замкнутости, обидчивости и пр. Подлежат выявлению лица, проявляющие высокомерие, стремящиеся во чтобы то ни стало выделиться среди окружающих или, напротив, ставшие объектом шуток, насмешек, совершающие нелепые поступки, имеющие странности, ненормальности в поведении, неряшливый внешний вид. Необходимо выделять курсантов, проявляющих во время различных занятий несобранность, неловкость,

излишнюю напряженность, отмечать случаи частого обращения за медицинской помощью с разнообразными жалобами, фиксировать отстающих, с большим трудом осваивающих воинскую специальность, отмечать случаи неверного исполнения приказов и распоряжений.

Основными методами по профилактике дезадаптации являются: внимательное отношение к подчиненным, уважение к их чувствам, мыслям, суждениям, предложениям, недопущение в их адрес резких оскорбительных высказываний, несправедливости; создание в воинских коллективах атмосферы уважительности, доброжелательности и взаимопомощи; предупреждение конфликтных и исключение других психотравмирующих ситуаций; ограничение физической нагрузки для ослабленных; временное, полное или частичное освобождение таких курсантов от несения службы, перевод в подразделения, занимающиеся выполнением хозяйственных работ; разъяснение военным служащим типологических черт их характера, возможных негативных проявлений, связанных с ними, и формулирование рекомендаций для самоконтроля; знание наиболее типичных ситуаций, в которых поведение подчиненного с признаками дезадаптации будет неадекватным.

Третий этап: оценка результатов педагогического воздействия, диагностика и корректировка воспитательных воздействий. Диагностика осуществлялась с применением методики оценки коммуникативных и организаторских склонностей курсантов (КОС-2); методики исследования социометрического статуса военным служащих; метода педагогического наблюдения, анализа документов («Педагогического дневника офицера» и «Педагогического дневника сержанта»).

Суть технологии внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе описана следующим алгоритмом: применение групповых заданий на различных уровнях взаимодействия, проведение постоянного мониторинга и социально-психологического анализа и оценки различий, интересов, потребностей курсантов, возможных желательных и нежелательных реакций на ситуацию адаптации; создание методики анализа

получаемой информации; подготовка рекомендаций по выбору и корректировке целей, способов и средств педагогического воздействия на каждого курсанта и на коллектив военнослужащих, в целом; организация стажировок курсантов в должности младших командиров, организация и корректирование работы кураторов из числа курсантов старших курсов при акцентировании роли индивидуальной работы; создание индивидуальной программы социально-педагогического воздействия на личность курсанта при развитии внутриколлективного взаимодействия в воинском коллективе, осуществление которой базируется на управленческом, организационном и обеспечивающем блоках предложенной модели.

Развитие внутриколлективных взаимоотношений осуществляется в течение пяти лет посредством систематической работы, осуществляемой всеми подразделениями института как с применением общих форм и средств воспитательного воздействия (беседы, диспуты, дискуссии, коллективные обсуждения, митинги, патриотические акции, трудовые десанты и пр.), так и через применение в ЭГ специфических приемов и средств (моделирование педагогических ситуаций, ролевые тренинги, обучение курсантов самоанализу, ведение дневников младшими командирами и др.).

Для осуществления воспитательного процесса, его корректировки важны не только суммарные, итоговые показатели, но и разовые, промежуточные. По характеру оценочного и эмоционального отношения курсантов к тем или иным мероприятиям можно относительно верно судить об их воспитательном значении. Такого рода обратная связь была получена нами посредством сочинений, отзывов, бесед, интервью, где курсантам предлагалось высказать свое отношение к системе воспитательных дел.

Важнейшим показателем эффективности предложенной модели является внутриколлективное товарищество. Для изучения сплоченности коллектива использовался социометрический метод с вычислением групповых социометрических индексов.

Вторичное обследование в конце первого курса этим же методом диагностировало что в группах, к которым применялись групповые задания групповая сплоченность возросла значительно сильнее. Результаты обследования: : 91 у/о-70,9%, 92 у/о-73,4%, 93 у/о-71,1%, 94 у/о-74,7%, 95 у/о-75,3%, 1011 у/о-45,1%, 1012 у/о-49,1%, 1021 у/о-46,4%, 1022 у/о-49,5%.

Рост групповой сплоченности показан на рисунке 2, а график роста групп с применением групповых заданий и без их использования показан на рисунке 3.

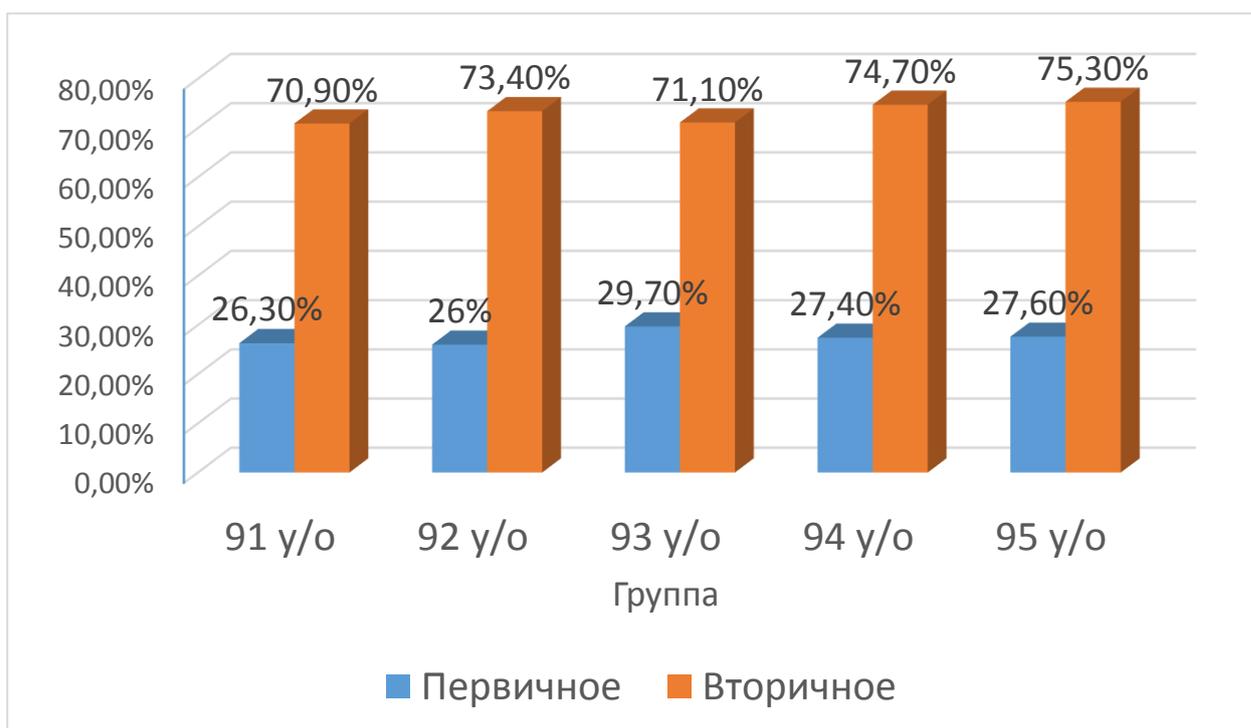


Рисунок 2. График роста групповой сплоченности у группы использовавшей групповые задания.

Контрольный эксперимент осуществлялся с целью проверки эффективности применяемой технологии.

Цели и задачи контрольного эксперимента: выявление степени сформированности коллективов курсантов; выявление динамики изменений внутриколлективных взаимоотношений; изучение удовлетворенности курсантов отношениями с товарищами.

На завершающем (контрольном) этапе ОЭР будут принимать участие курсанты 1 курса ТВВИКУ: 257 человек (ЭГ).

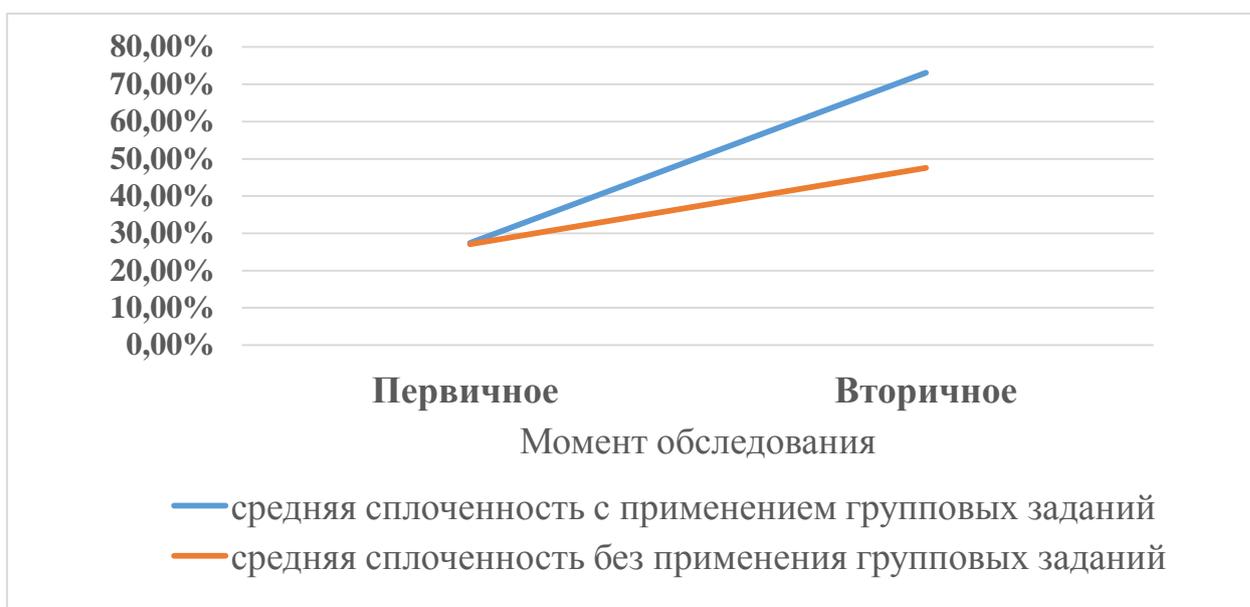


Рисунок 3. График роста групповой сплоченности в группах подверженных мониторингу.

Контрольный эксперимент проводился с помощью мониторинга морально-психологического состояния курсантов на протяжении всего периода обучения в вузе. Мониторинг включает следующие объекты и осуществлялся с применением комплекса методов (анализ независимых характеристик, наблюдение, адаптированная экспресс-методика по изучению социально-психологического климата О.С. Михалюка).

В оценке результатов ОЭР использовались выделенные критерии:

А) по критерию результативности процесса формирования воинского коллектива определяются степень единства курсантского коллектива.

Б) по критерию результативности технологии формирования развития взаимодействия курсантов в военном вузе

- развитие внутриколлективного взаимодействия в среде военнослужащих диктует необходимость разработки и экспериментальной проверки новых средств формирования воинского коллектива. В качестве одного из таких средств может использоваться разработанная нами технология формирования и развития внутриколлективного взаимодействия у курсантов военного вуза;

- результатом воспитательной деятельности в рамках предложенной модели развития коллектива курсантов является высокий уровень развития коллектива, члены которого обладают профессиональными качествами надежного защитника Отечества, имеют высокую моральную и психологическую подготовку, достойный уровень культуры, соблюдают уставные, нравственно-этические нормы поведения на службе и в повседневной жизни, умеют обучать и воспитывать подчиненный личный состав;

- в процессе развития коллектива курсантов можно выделить три этапа (социальная адаптация курсантов к обучению в вузе; развитие целевого, деятельностного и ценностно-ориентационного единства курсантского коллектива; воспитание согласованности взаимодействий курсантов), каждый из которых имеет свое содержание и преследует специфические цели. Темпы развития внутриколлективного взаимодействия в среде военнослужащих могут быть различными в зависимости от подготовки командира, индивидуальных особенностей военнослужащих, характера решаемых коллективом служебных, боевых и других профессиональных задач;

- технология развития внутриколлективных взаимоотношений в воинском коллективе представляет собой систему организационно-педагогических действий: целеполагание; проектирование; соответствующее содержание; специфический комплекс методов, приемов, средств и форм обучения и воспитания военнослужащих; результат применения технологии - высокий уровень социальной адаптации и взаимодействия каждого члена воинского коллектива;

- технология развития внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе имеет следующий алгоритм: использования групповых заданий на уровнях взаимодействия, проведение постоянного мониторинга и социально-психологического анализа и оценки различий, интересов, потребностей курсантов, возможных желательных и нежелательных реакций на ситуацию адаптации; создание методики анализа получаемой информации;

подготовка рекомендаций по выбору и корректировке целей, способов и средств педагогического воздействия на каждого курсанта и на коллектив военнослужащих в целом; организация стажировок курсантов в должности младших командиров, организации и корректирования работы кураторов из числа курсантов старших курсов при акцентировании роли индивидуальной работы; создание индивидуальной программы социально-педагогического воздействия на личность курсанта при формировании развития внутриколлективных взаимоотношений в воинском коллективе;

- основные этапы реализации технологии развития внутриколлективного взаимодействия курсантов нацелены на развитие необходимых личностных и профессиональных качеств будущего офицера; выявление и развитие профессионального потенциала курсантов; реализацию их способностей в профессиональной деятельности; формирование навыков самостоятельной работы и умений самосовершенствования и самореализации; формирование устойчивого интереса к выбранной профессии; стимулирование положительных элементов в профессиональной деятельности; выбор наиболее эффективных форм, методов, приемов и средств; опору на позитивный опыт ведущих преподавателей и командиров;

- позитивные внутриколлективные взаимоотношения формируются результативно, если: в ходе педагогического мониторинга изучаются социально-значимые и профессионально-важные, а так же психофизиологические особенности военнослужащих; разработаны планы индивидуального педагогического воздействия в работе с конкретным курсантом; разработано педагогическое сопровождение (планирование, диагностические методики, методика работы с дневниками младшего командира и офицера, технология учета и развития индивидуального стиля служебной и учебной деятельности курсанта средствами воинского воспитания и т.д.).

- для оценки эффективности используемой технологии применяются показатели, отражающие уровень социальной напряженности в коллективе курсантов и социальный статус курсантов.

Результаты диссертационного исследования заключаются в том, что:

- обоснована системообразующая роль воинского воспитания в отборе содержания и организации процесса внутриколлективного взаимодействия курсантов;

- экспериментально доказана эффективность модели развития коллектива курсантов в военном вузе с помощью использования групповых заданий на различных уровнях взаимодействия;

- разработана и внедрена педагогическая технология организации процесса внутриколлективного взаимодействия курсантов военного вуза.

- осуществлен мониторинг морально-психологического состояния курсантов на протяжении всего периода обучения в вузе;

В целом результаты проведенной работы отражают положительную динамику процесса развития внутриколлективных взаимоотношений в среде военнослужащих, что подтверждает выдвинутую гипотезу исследования.

Дальнейшее решение исследуемой проблемы может быть продолжено в направлении изучения психологических и социальных моментов, влияющих на процесс развития воинского коллектива и внутриколлективных взаимоотношений.



Рисунок 4. Схема модели метода формирования внутриколлективного взаимодействия в высших военных заведениях на основе групповых заданий на уровнях взаимодействия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

**Должностных лиц Тюменского высшего военно-инженерного
командного училища имени маршала инженерных войск**

А.И. Прошлякова

Экспертная комиссия в составе:

1. Кузнецов Д.Ю. – командир батальона
2. Шариков М.Н. – заместитель командира батальона по работе с личным составом
3. Симонов С.В. – начальник штаба батальона
4. Осипов М.В. – командир взвода-преподаватель
5. Никифоров А.С. – командир взвода-преподаватель
6. Пахомов Д.С. – командир взвода-преподаватель
7. Степанцов Н.Я. – старшина роты
8. Фирсов В.А. – заместитель командира взвода
9. Очкин И.Н. – заместитель командира взвода
10. Черепанов Д.И. – заместитель командира взвода
11. Аветисян Т.Н. – заместитель командира взвода
12. Хомяков Ф.Ю. – заместитель командира взвода

Экспертная комиссия наблюдавшая и оценивавшая проведение эксперимента «Использование групповых заданий, как средство формирования внутриколлективного взаимодействия» оценила его результаты. Для оценки проведенного эксперимента, комиссии были предложены следующие вопросы:

1) Как повлияли на обучаемых коллективные задания?

- Коллективные задания повлияли на обучаемых только положительно, заметно вырос уровень взаимодействия внутри коллектива, вследствие чего повысилась общая успеваемость всех обучаемых по сравнению с группами, где групповые задания не использовались. Обучаемые внутри коллектива

берут шефство над менее успевающими, у обучаемых более выражено чувство взаимопомощи и взаимовыручки, чем в группах, не использовавших групповые задания. Наиболее подготовленные члены коллектива, участвовавшего в эксперименте внедряют принципы самоуправления, в следствии чего повысилась дисциплина внутри коллектива.

2) Как изменилось взаимодействие на заключительном этапе формирования коллектива?

- Взаимодействие в коллективе выросло и продолжает расти, за счет распределения ролей внутри коллектива. Участники эксперимента за счет своих качеств сами берут на себя обязанности и выполняют их с большей отдачей, что оказывает влияние на весь коллектив.

3) Как вы считаете, можно ли внедрить в методические рекомендации данный способ формирования внутриколлективного взаимодействия на первом году обучения?

- Да, данный метод имеет место быть внедренным в методические рекомендации, за счет его положительного влияния на коллектив, а в последствии на учебный процесс, дисциплину и результаты повседневной жизнедеятельности.

4) В данном эксперименте работа начинается от личности к группе, успешна ли она?

- Да, успешна. За счет этого и достигается повышение взаимодействия. Развитие взаимодействия начинается с малых групп, в следствии чего уже более массивные группы образуются из групп, в которых уже есть определенный уровень взаимодействия, который выше чем в начале исследования.

5) Как повлияло проведение данного эксперимента на ведение учебно-боевого процесса?

- Влияние, которое оказало внедрение групповых заданий, явно положительное. Курсанты при изучении предметов и во время подготовки к занятиям, проявляют рвение, чувство взаимопомощи в изучении дисциплин и

подготовки к ним. Занятия с курсантами организованы, усвояемость предоставляемого материала повысилась.

Критерии оценки	Члены комиссии											
	Кузнецов Д.Ю.	Шариков М.Н.	Симонов С.В.	Осипов М.В.	Никифоров А.С.	Пахомов Д.С.	Степанцов Н.Я.	Фирсов В.А.	Очкин И.Н.	Черепанов Д.И.	Аветисян Т.Н.	Хомяков Ф.Ю.
Уровень взаимодействия	7	8	10	9	8	9	9	8	9	7	8	7
Взаимовыручка	7	9	7	9	7	9	8	9	8	9	9	10
Успеваемость	9	8	8	7	8	8	9	8	7	9	8	8
Воинская дисциплина	9	7	8	8	8	7	9	7	8	9	9	8
Организация занятий	8	8	9	7	9	7	7	10	9	9	10	8
Шефство	10	9	8	9	8	8	9	9	7	9	8	8
Стажировка на должности командира отделения	9	7	8	7	8	9	8	10	8	9	9	8
Самоуправление	9	7	8	7	8	9	10	8	7	7	8	8
Результаты повседневной жизнедеятельности	8	8	9	9	7	9	9	9	10	9	8	9
Итого (в совокупности)	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	9	8
Итоговая оценка	8											

Таблица 2. Оценки экспертной комиссии результатов эксперимента по использованию групповых заданий для формирования внутриколлективного взаимодействия на первом году обучения. (по 10-бальной шкале)

Заключение комиссии: Метод групповых заданий для формирования внутриколлективного взаимодействия на первом году обучения показал положительный результат при оценке результатов эксперимента. По всем критериям оценки, а именно уровень взаимодействия, взаимовыручка, успеваемость, воинская дисциплина, организация занятий, шефство, стажировка на должности командира отделения, самоуправление, результаты повседневной жизнедеятельности, показал очень хорошие результаты, везде виден рост организации. Рекомендуются для внедрения в методические рекомендации для обучения курсантов первого года обучения. Полностью

соответствует современным нормам образования. Действенность групповых заданий на высоком уровне.

Председатель комиссии:

Кузнецов Д.Ю.

Члены комиссии:

Шарилов М.Н.

Симонов С.В.

Осипов М.В.

Никифоров А.С.

Пахомов Д.С.

Степанцов Н.Я.

Фирсов В.А.

Очкин И.Н.

Черепанов Д.И.

Аветисян Т.Н.

Хомяков Ф.Ю.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Существующая в настоящее время система воспитания военнослужащих, в том числе курсантов военных вузов, не отвечает потребностям настоящего времени. Это обусловлено следующими моментами: существенно изменился социальный портрет армии; значительно снизился образовательный уровень среди молодого пополнения, поступающего в военные институты; ухудшилось состояние физического и психического здоровья молодежи; изменилась направленность жизненных приоритетов; принижено чувство коллективизма и общественная активность. Все большее значение приобретают религиозный и национальный моменты.

Негативные тенденции, характеризующие современный уровень воинского воспитания требуют новых подходов к решению существующих проблем.

Под внутриколлективным взаимодействием понимается система действий членов воинского коллектива, оказывающая влияние на развитие их военно-профессиональной направленности и личностных качеств будущего офицера.

Методологическую основу рассмотрения исследуемой проблемы составили основополагающие философские идеи о сущности коллектива как социального продукта, а также общенаучные принципы системного и личностно-деятельностного подходов.

В качестве одного из таких средств формирования позитивных внутриколлективных взаимоотношений в воинском коллективе выступают групповые задания как средство формирования внутриколлективного взаимодействия, включающие: целевой (поэтапное формирование у курсантов интегрированных качеств офицера Вооруженных Сил, навыков и умений обучения и воспитания подчиненных по первичному должностному предназначению); управленческий (активное участие командиров и начальников всех степеней, органов воспитательной работы, отделов, служб, других органов управления вуза в разработке целенаправленных мероприятий

по формированию и развитию личности будущего офицера); организационный (комплекс форм и методов организационно-педагогического воздействия для осуществления эффективного воздействия на процесс формирования воинского коллектива); обеспечивающий (нормативно-правовой, научно-методический, кадровый, информационный, психологический, военно-социальный и культурно-досуговый блоки) и результативный (уровни развития воинских коллективов).

На основе сконструированной модели была разработана и внедрена в образовательный процесс военного вуза технология формирования позитивного внутриколлективного взаимодействия курсантов в военном вузе, которая имеет следующий алгоритм: проведение постоянного мониторинга и социально-психологического анализа и оценки различий, интересов, потребностей курсантов, возможных желательных и нежелательных реакций на ситуацию адаптации; создание методики анализа получаемой информации; подготовка рекомендаций, по выбору и корректировке целей, способов и средств педагогического воздействия на каждого курсанта и на коллектив военнослужащих в целом; организация стажировок курсантов в должности младших командиров, организации и корректирования работы кураторов из числа курсантов старших курсов при акцентировании роли индивидуальной работы; создание индивидуальной программы социально-педагогического воздействия на личность курсанта при формировании позитивных внутриколлективных взаимоотношений в воинском коллективе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Абрахам Г. Маслоу. Мотивация и личность. СПб: Изд-во ЛГУ, 1999.-с.600.
2. Абульханова К.А. Психология и сознание личности: Избр. психологические труды М:МПСИ; Воронеж:НПО «МОДЕК», 1999. -219 с.
3. Агеевец В.У., Выдрин В.М. Влияние спорта на воспитание интеллектуальных нравственных качеств и социальной активности личности //Спорт в современном обществе— М.: Физкультура и спорт, 1980.-С.117-118.
4. Азаров В.М., Бурда С.М. Оценка морально-психологического состояния военнослужащих // Военная мысль. — 2001. №3. — С. 32 — 41.
5. Азаров Ю. Студент: возможности личного роста // Высшее образование в России. 2002. - №1. - С.50 - 57.
6. Акатова В.В. Воспитательная роль социально-образовательного пространства // Специалист. — 2001. №8 - С. 24 - 28.
7. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах: Пер. с англ. М.: Советское радио,1974. - 234 с.
8. Александер Н. Учебное дело на командных курсах. // Красный офицер. - 1919.-№3/4.-С.13 -16.
9. Александрович П.И. Психические состояния курсантов и их учет в учебно-воспитательном процессе ВВУЗа: Автореф. дисс.канд. психол. Наук. М., 1986. - 19 с.
10. Алёхин, И.А. Дидактическое проектирование инновационных технологий профессиональной подготовки слушателей (курсантов) в военном вузе / И. А. Алёхин // Казанская наука. - 2013. - № 10. - С. 32-38.
11. Алёхин, И.А. Опережающий характер развития образования - это прогрессивно / И.А. Алёхин // Мир образования - образование в мире. - 2014. - № 1. - С. 4-17.
12. Алёхин, И.А. Развитие технологии профессиональной подготовки слушателей (курсантов) в высшем военно-учебном заведении / И.А. Алёхин // Мир образования - образование в мире. - 2009. - № 2. - С. 163-168.

13. Алёхин, И.А., Ларионов, С.А. Технологические основы совершенствования образовательного процесса в высшей школе / И.А. Алёхин, С.А. Ларионов // Мир образования - образование в мире. - 2010. - № 1. - С. 118-128.
14. Аржаев В.И., Дугин Е.М., Подгорных Ю.Д. Еще раз о проблемах высшей военной школы // Военная мысль. — 2000. №6. -С. 44 — 52.
15. Арнольдов А.И. Введение в культурологию Учеб. пособие. М.: Народная академия культуры и общечеловеческих ценностей, 1993. — 178 с.
16. Архангельский С.И. Вопросы измерения, анализа и оценки результатов в практике педагогических исследований. М.: Знание, 1975. - 43 с.
17. Афонин А.И. Патриотическое воспитание как доминанта формирования и развития личности обучаемого// Инновации в образовании. 2001. -№1. — С.52 — 56.
18. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. М., 1982.- 193 с.
19. Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды. М.: Педагогика, 1989.- 557 с.
20. Базанов А.Г. Педагогика: Очерки по теории и практике обучения и воспитания советских воинов. М.: Воениздат, 1984. - 224 с
21. Байбородова Л.В. Взаимодействие в разновозрастных группах учащихся.- Ярославль: Академия развития, 2006. — 335 с.
22. Бальсевич В.К., Лубышева Л.И. Физическая культура: молодежь и современность // Теория и практика физической культуры. — 1995. № 5.- С.2-8.
23. Банников К.Л. Антропология- экстремальных групп. Доминантные отношения среди военнослужащих срочной службы Российской Армии М.:ВПА, 2002.-126 с.
24. Барабанщиков А.В. Вопросы педагогики: Теория обучения и воспитания советских воинов. М.: ВПА, 1960. - 111с.

25. Барабанщиков А.В., Иванов В.Н. История отечественной и зарубежной педагогики: В 3 ч. Голицыно, 1995. — 226 с.
26. Барабанщиков А.В., Демин В.Г. О закономерностях военно-педагогического процесса. М.: ВПА, 1967. - 67с
27. Барабанщиков А.В., Муцынов С.С. Педагогическая культура офицера. — Рига: РВВПКУ, 1982. 232 с.
28. Барабанщиков А.В., Давыдов В.П., Феденко Н.Ф. Основы военной психологии и педагогики. -М.:Просвещение, 1988. —271 с.
29. Барабанщиков А.В. Психология воинского коллектива. М.: Воениздат, 1967. - 252 с.
30. Барабашчиков А.В., Давыдов В.Г., Конюхов Н.И., Феденко Н.Ф. Методика исследования проблем военной педагогики и психологии. -М.: ВПА, 1986. 136 с.
31. Белорусова В.В. Воспитание в спорте. — М.: Физкультура и спорт, 1964. - 87 с.
32. Бельский К. Принципы советского военного обучения // Артиллерийский журнал. 1951. - № 4. - С.21-29.
33. Бурлаков, М.Л. Исследование факторов успешности курсантов в учебно-познавательной деятельности / М.Л. Бурлаков. - М.: ВПА, 1980. - 67 с.
34. Вельский К.П. Педагогические принципы в методике войсковой подготовки //Военный вестник. 1953. - № 17. - С.7-12
35. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем: Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технологий обучающих систем. Воронеж: Изд-во Воронеж, ун-та, 1977. - 304 с.
36. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: Педагогика, 1989.-192 с.
37. Бергман Г. О культурно-просветительских и политических работах на командных курсах. // Военно-педагогический журнал. 1930. - № 1-2. -С.32-35.
38. Берзин К. Права и обязанности красного офицера. // Красный офицер. - 1919. № 3А. - С.17-18.

39. Бехтерев В.М. Предмет и задачи общественной психологии как объективной науки. М., 1926. - 76 с.
40. Быков А.К. Концептуальные основы мониторинга воспитания // Педагогика.- 2006. №6. - С. 19 - 24с.
41. Быков С.В. Образование и здоровье // Социологические исследования. - 2000.-№1.-С. 16-18.
42. Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика». 2006. - №1. - С. 167-175*.
43. Булгаков А.В. Межгрупповая адаптация групп с различной профессиональной компетенцией в экстремальных условиях совместной деятельности//Акмеология. -2005. -№4(16). С.84-93.
44. Булгаков А.В. Принципы изучения межгрупповой адаптации и управления ей в силовых структурах Российской Федерации //Вестник Московского университета МВД России. 2006. - №6. - С. 99-104.
45. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России). Монография. М.: ВУ, 2006. - 266 с.
46. Воронов, В.Н., Гуляев, В.Н. Анализ существующих подходов к обучению в высшей школе / В.Н. Воронов, В.Н. Гуляев // Мир образования - образование в мире. - 2012, - № 2. - С. 107-114.
47. Давыдов, В.П. Исследование путей повышения эффективности воспитания курсантов ВВузов в процессе обучения / В.П. Давыдов. – М.: ВПА, 1977. – 175 с.
48. Долженко, О.В., Шатуновский В.Л. Современные методы и технология обучения в техническом вузе: Методическое пособие / О.В. Долженко, В.Л. Шатуновский. - М.: Высш. шк., 1990. - 191 с
49. Житницкий, М.И. Эффективность процесса обучения в высшей школе / Под ред. А. В. Косова. - Л.: ВВМУ им. М. В. Фрунзе, 1985. - 115 с.

50. Ленев, Ю.А. Совершенствование воинского воспитания курсантов военных вузов / А.С. Копайгородский, Ю.А. Ленев // Мир образования - образование в мире. – 2012. - № 1. - С. 114-121
51. Лямзин, М.А. Военно-педагогическая подготовка курсантов (слушателей) вузов: история, теория и практика / М.А. Лямзин. - М.: ВУ, 1997. – 107 с.
52. Марченков, В.И. Информационно насыщенная образовательная среда военных вузов как фактор формирования профессиональной компетентности у курсантов / В.И. Марченков // Мир образования - образование в мире. - 2014. - № 2. - С. 94-100.
53. Муцынов, С. С. Молодые воины: воспитание и адаптация в коллективе / С.С. Муцынов. - М.: Ин-т военной истории, 1989. - с. 88.
54. Поздняков, О.Г. Активизация познавательной деятельности курсантов военных вузов как научно-педагогическая проблема / О.Г. Поздняков // Сб. научных статей адъюнктов. - №21. - М.: ВУ, 2014. - С. 54-66.
55. Приказ Министра обороны РФ от 15 сентября 2014 N 670 «О мерах по реализации отдельных положений статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/12/30/minoborony-dok.html>.
56. Сливин, Т.С., Тананайко, В.В. Подготовка научно-педагогических кадров в адъюнктуре военных академий в межвоенный период / Т.С. Сливин, В.В. Тананайко // Мир образования - образование в мире. - 2014. - № 1. - С. 45-51.
57. Фасоля, А.А. Система управления инновационным компонентом качества образования / А.А. Фасоля // Мир образования - образование в мире. - 2010. - № 4. - С. 28-35.
58. Фасоля, А.А., Парфенов, М.В. Подготовка специалистов инженерного профиля в военно-учебных заведениях Российской империи / А.А. Фасоля, М.В. Парфенов // Мир образования - образование в мире. - 2014. - № 1. - С. 33-40.
59. Фокин, Ю.Г. Пути совершенствования методов обучения в высшей школе. Методические рекомендации / Ю.Г. Фокин. - М.: НИИВО, 1990. - 80 с.