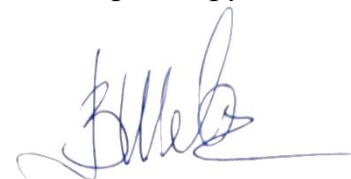


Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение
высшего образования «Военная ордена Жукова академия
войск национальной гвардии Российской Федерации»

На правах рукописи



ШЕВКОВ ВЛАДИСЛАВ ИГОРЕВИЧ

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ
С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

5.8.7 Методология и технология профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:

Шарухин Анатолий Петрович

доктор педагогических наук, профессор

Санкт-Петербург – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РЕШЕНИЯ НАУЧНОЙ ЗАДАЧИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ.....	16
1.1. Теоретические и практические предпосылки решения научной задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.....	16
1.2. Характерные черты педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена с военнослужащими контрактной службы.....	38
1.3. Научные подходы к решению задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.....	47
Выводы по первой главе.....	55
ГЛАВА 2. МОДЕЛИРОВАНИЕ ЦЕЛОСТНОЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ	57
2.1. Компонентно-структурный состав модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.....	59
2.2. Разработка и особенности применения комплекса практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров	

к работе с военнослужащими контрактной службы.....	76
2.3. Организация и содержание экспериментальной работы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.....	90
Выводы по второй главе.....	100
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ.....	102
3.1. Анализ результатов констатирующего эксперимента.....	102
3.2. Методика проведения формирующего эксперимента.....	115
3.3. Проверка качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.....	130
Выводы по третьей главе.....	152
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	154
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	157
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	184
Приложение 1 – Целевая программа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.....	184
Приложение 2 – Алгоритм работы офицеров по определению и преодолению трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы.....	191
Приложение 3 – Результаты статистической обработки экспериментальных данных исследования.....	192
Приложение 4 – Сводная таблица экспертной оценки системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную	

службу по контракту.....	195
Приложение 5 – Результаты опроса курсантов Академии войск национальной гвардии.....	196
Приложение 6 – Методика «Изучение мотивов учебной деятельности» А.А. Реана и В.А. Якунина.....	197
Приложение 7 – Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.....	199
Приложение 8 – Опросный лист на тему «Трудности, возникающие у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы».....	203
Приложение 9 – Учебно-методическое пособие «Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы».....	207
Приложение 10 – Практические рекомендации профессорско-преподавательскому составу, командирам курсантских подразделений и курсантам.....	208
Приложение 11 – Лист беседы с офицерами ротного и батальонного звена воинских частей Росгвардии.....	215
Приложение 12 – План инструкторско-методического занятия с офицерами.....	216
Приложение 13 – Программа круглого стола «Особенности и специфика педагогической деятельности офицеров с военнослужащими контрактной службы».....	217
Приложение 14 – Педагогические задачи для решения курсантами.....	219
Приложение 15 – Задания для проведения конкурса с курсантами «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы».....	222
Приложение 16 – Выписка из индивидуального задания на войсковую стажировку, в части, касающейся проведения исследования.....	225

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

В современном развитии войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия; войска национальной гвардии) проявляются тенденции роста численности военнослужащих контрактной службы, повышения их профессионализма и мобильности, усложнения деятельности в условиях современных реалий. Существенное влияние на увеличение в России численности военнослужащих контрактной службы оказало проведение специальной военной операции: в 2024 году контракт для прохождения военной службы заключили более 440 тысяч человек, а к середине 2025 года их количество увеличилось еще на 175 тысяч человек, значительная доля которых относится к войскам национальной гвардии. Данные тенденции обуславливают необходимость высокой профессионально-педагогической подготовленности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

Вместе с тем не все здесь соответствует ожиданиям военно-профессионального сообщества. В процессе определения темы исследования было зафиксировано, что 86% курсантов выпускных курсов двух военных образовательных организаций высшего образования (далее – ВООВО) Росгвардии считают недостаточным накопленный практический опыт в работе с военнослужащими контрактной службы, отмечают недостаток учебно-методических материалов по данному вопросу; 92% из 178 опрошенных офицеров, проходящих военную службу в войсках, указывают на важность и необходимость повышения качества подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы; изучение отзывов на офицеров-выпускников позволило установить, что более 50% из них испытывают трудности в работе с данной категорией военнослужащих. Опрос профессорско-преподавательского состава нескольких ВООВО показал, что одной из основных

причин существующего положения дел выступает отсутствие целостной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

На основании этих фактов был сделан вывод о том, что значимость исследования обусловлена необходимостью разрешения противоречия между возросшей потребностью образовательного процесса в повышении качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы и не отвечающей современным потребностям практики такого организационно-методического обеспечения.

Степень разработанности темы. Изучение научных источников свидетельствует о большом интересе научного сообщества к различным аспектам подготовки будущих офицеров образовательных организаций высшего профессионального образования силового блока.

В частности, значительное количество исследований посвящено решению проблем подготовки курсантов: к работе с военнослужащими, склонными к неуставным взаимоотношениям (О.В. Бабенко – 2012), к криминогенному поведению (Р.С. Куликов – 2012), к предупреждению и преодолению отклонений в поведении военнослужащих (С.Л. Алексеев – 2014; В.А. Макутин – 2006), к построению гуманных отношений в воинском коллективе (И.А. Бонченков – 2009), к воспитанию у личного состава конфликтологической культуры (Р.В. Стрельцов – 2013) и др.

Много внимания уделено подготовке будущих офицеров к профессионально-педагогической деятельности (В.Ю. Кудрявцева – 2010; Д.В. Логвиненко – 2021; Ф.А. Минуллин – 2002), к военно-патриотическому воспитанию военнослужащих (В.Е. Уткин – 2010), к работе в поликультурной молодежной среде (Р.И. Рассыпнов – 2018) и др.

Рассматривали вопросы организационно-методического и методического обеспечения подготовки: младшего начальствующего состава в образовательном процессе вуза МЧС России (А.С. Евдокимов – 2019), курсантов вузов МЧС России

к профилактической противопожарной работе в организациях дошкольного и начального образования (О.Е. Мельник – 2014) и др.

Проведенный анализ научных работ свидетельствует о том, что отсутствует научное обоснование решения задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, что подтверждает актуальность выбранной темы.

Научная задача исследования: обоснование педагогических средств повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы посредством применения методов теоретического моделирования и эксперимента.

Объект исследования: педагогическая подготовка курсантов ВООВО Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Предмет исследования: организационно-методическое обеспечение педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Цель исследования: теоретико-методологическое и экспериментальное обоснование целостной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Гипотеза исследования: теоретико-методологическое и экспериментальное обоснование целостной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы будет полным и непротиворечивым, если:

организовать исследовательскую деятельность на основе системного и профессиологического подходов;

раскрыть теоретические и практические предпосылки решения научной задачи повышения качества и результативности организационно-методического

обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы;

выявить характерные черты педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена войск национальной гвардии с военнослужащими контрактной службы и определить трудности, которые у них при этом возникают;

разработать модель системы и на ее основе создать действующую модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы, используя для этого специально разработанную целевую программу;

разработать критериально-оценочный аппарат исследования.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретико-методологическое обоснование повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

2. Разработать модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

3. Провести экспериментальную проверку качества функционирования созданной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы и результативности ее применения.

Научная новизна исследования:

определены предпосылки решения научной задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы: теоретические (военно-политические, историко-педагогические, социокультурные) и практические (профессионально-служебные, управленческо-педагогические);

введено в научный оборот понятие «трудности, возникающие в работе

с военнослужащими контрактной службы» – психологическое состояние мотивационного и (или) компетентностного характера, появившееся в результате столкновения с проблемой в работе с данной категорией военнослужащих и нехваткой личностно-профессиональных ресурсов для ее решения;

обоснована и разработана система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы. Опора на системный подход способствовала разработке сначала теоретической модели системы, затем созданию действующей системы. Использование профессиологического подхода сориентировало на подготовку курсантов к преодолению трудностей, которые в настоящее время возникают наиболее часто у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы и имеют для них высокий уровень сложности;

разработана целевая программа, позволившая создать на основе модели действующую систему организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

доказана причинно-следственная связь между ростом результатов педагогической подготовленности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы и функционированием созданной экспериментальной системы организационно-методического обеспечения их педагогической подготовки.

Теоретическая значимость исследования:

сформулировано понятие «педагогическая подготовка будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы», под которым понимается процесс специально организованных, скоординированных по задачам, содержанию, месту, времени и способам взаимодействий преподавателей, командиров курсантских подразделений и курсантов, приводящий к повышению уровня готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими данной категории;

доказаны положения, раскрывающие качество и результативность разработанной на основе теоретической модели экспериментальной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

изложены: теоретические и практические предпосылки повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы; характерные черты педагогической деятельности офицеров ротного звена воинских подразделений Росгвардии с военнослужащими контрактной службы и определены трудности, которые у них при этом возникают;

изучены причинно-следственные связи между реализацией целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы и ростом результатов педагогической подготовленности курсантов к работе с данной категорией военнослужащих.

Практическая значимость исследования:

разработана и внедрена целевая программа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

создано учебно-методическое пособие «Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы»;

подготовлен алгоритм работы офицеров по определению и преодолению трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы на период их становления в должности;

представлены практические рекомендации для профессорско-преподавательского состава, командиров подразделений и курсантов.

Методологическую основу исследования составили:

системный подход (П.К. Анохин, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.);

профессиологический подход (Э.В. Балакирева, Е.Е. Горшкова, Р.А. Гусев, В.Л. Ким и др.);

взгляды на организацию экспериментальных исследований в педагогике (Е.В. Гелясина, М.И. Мыхнюк, А.С. Сиденко, Л.З. Тархан).

Теоретическую основу исследования составили:

идеи о развитии высшего профессионального образования, в т. ч. военного (Т.А. Бороненко, В.В. Горшкова, А.А. Долотов, О.А. Калимуллина, А.Ю. Кийко, Т.Г. Мухина, Ф.В. Повshedная, В.П. Сальников, С.Н. Сорокоумова, Т.Г. Шарухина);

теории и концепции развития человека (курсанта) как индивида, субъекта деятельности, личности, индивидуальности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.С. Турчин, А.А. Утюганов, Л.В. Шабанов, А.П. Шарухин и др.);

теоретические и практические аспекты педагогического моделирования в ВООВО (В.А. Митрахович, О.Л. Поминова и др.);

положения о педагогической подготовке будущих офицеров (С.Л. Алексеев, Д.В. Логвиненко, А.П. Шарухин и др.), педагогической роли офицеров Росгвардии (С.Г. Лысенков), профессионализме военнослужащих контрактной службы (В.А. Митрахович), специфике работы с военнослужащими контрактной службы (И.А. Алехин, Н.В. Ершов, С.А. Козолуп и др.), развитии коллектива и личности (А.А. Бодалев, Н.Н. Исаева, А.С. Макаренко, О. Шмидт и др.);

взгляды на организационно-методическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов (А.С. Евдокимова, О.Е. Мельник, И.А. Федосеева и др.).

Выбор **методов исследования** определялся характером исследовательских задач и включал в себя применение как общетеоретических (анализ, сравнение, обобщение, классификация и др.), так и эмпирических методов (педагогический эксперимент, опрос, изучение результатов деятельности, наблюдение, экспертная оценка, методики А.А. Реана и В.А. Якунина (изучение мотивов учебной деятельности), Т.И. Ильиной (изучение мотивации обучения в вузе) и др.). Количественный анализ эмпирических данных производился с помощью математических и статистических методов.

На защиту выносятся следующие научные результаты:

1. Предпосылки повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы. В исследовании определены теоретические (военно-политические, социокультурные, историко-педагогические) и практические (служебно-профессиональные, управленческо-педагогические) предпосылки.

В решении научной задачи исследования практические предпосылки легли в основу: повышения качества организационной составляющей подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы (планирования, постановки задач, инструктажей, коммуникационных связей, стимулирования, контроля реализации принятого решения); установления прочной взаимосвязи и логической последовательности между учебными занятиями, самостоятельной работой, практикой (стажировкой), мероприятиями военно-политической и военно-научной работы в части, касающейся подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы; совершенствования методической составляющей подготовки (разработка целевой программы; определение эффективных форм, методов и средств; информационное наполнение организационных и методических мероприятий).

2. Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, включающая две взаимосвязанных составляющих (организационную и методическую), использование которой в образовательном процессе ВООВО Росгвардии способствует разрешению обнаруженного в практике подготовки будущих офицеров противоречия.

Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы состоит из пяти блоков, включающих структурные и функциональные компоненты, содержание которых определяется в соответствии с организационной и методической составляющими системы:

1) Задачно-целевой блок, выполняющий проектировочную функцию по созданию организационных и методических условий.

2) Программно-тематический блок, выполняющий конструктивную функцию по созданию тематического контента, раскрывающего информационное наполнение организационных и методических мероприятий.

3) Субъектный блок, осуществляющий: организационную функцию, направленную на организацию деятельности субъектов управленческой и педагогической деятельности; гностическую функцию, связанную с получением курсантами новых знаний и умений в области работы с военнослужащими контрактной службы.

4) Технологический блок, выполняющий деятельностную функцию, направленную на ориентацию подготовки субъектов к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

5) Результирующий блок, осуществляющий оценочную функцию качества функционирования системы и ее составляющих, а также результативность применения системы.

Целевая программа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы выступает интегрирующим началом создания действующей (экспериментальной) системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы. Программа состоит из пяти блоков: подготовительно-диагностического, нормативно-организационного, содержательно-формирующего, критериально-оценочного, контрольно-рефлексивного.

3. Критериально-оценочный аппарат исследования, включающий группу критериев: характеристики качества функционирования системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы (целостность системы; целенаправленность; соответствие потребностям войск; технологичность;

возможность оперативного внесения коррективов), ее организационной (качество планирования, постановки задач, контроля и оценки их выполнения; эффективность стимулирования и установления коммуникационных связей) и методической (научность, доступность, наглядность, легкость восприятия и удобство пользования программно-методическими материалами) составляющих; результативность функционирования системы как соотношение полученного результата к запланированному (показатели: мотивационная и компетентностная готовность курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы).

База исследования представлена Военной ордена Жукова академией войск национальной гвардии Российской Федерации¹ (далее – Военная академия; Академия войск национальной гвардии), Новосибирским военным ордена Жукова институтом имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – НВИ), Саратовским военным ордена Жукова Краснознаменным институтом войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – СВКИ), двумя воинскими частями Северо-Западного ордена Красной Звезды округа войск национальной гвардии.

Генеральная совокупность выборки составила 489 респондентов, из них: курсантов 256 человек, офицеров воинских частей 178 человек, 17 преподавателей педагогических дисциплин и 38 офицеров курсантских подразделений. В формирующем эксперименте приняли участие 136 курсантов.

Этапы и организация исследования:

Исследование проводилось с октября 2019 года по апрель 2025 года и носило лонгитюдный характер.

I. На первом этапе (октябрь 2019 г. – август 2020 г.) изучались научные источники, проводился историко-педагогический анализ педагогической подготовки будущих офицеров к работе с подчиненными военнослужащими, ее организационного и методического обеспечения, изучалось современное

¹ Приказом Федеральной службы войск национальной гвардии от 30 июня 2024 года № 223 Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации переименован в Военную академию ордена Жукова войск национальной гвардии Российской Федерации.

состояние военной службы по контракту, рассматривались характерные черты педагогической деятельности офицеров ротного звена с военнослужащими контрактной службы, определялись трудности, с которыми встречаются офицеры подразделений. Была разработана концепция исследования, обосновывался понятийный аппарат и теоретико-методологическое обоснование решения научной задачи. Проводился констатирующий эксперимент. Разрабатывалась программа формирующего эксперимента.

II. На втором этапе (сентябрь 2020 г. – июль 2024 г.) осуществлялся формирующий эксперимент. Публиковались научные результаты.

III. На третьем этапе (август 2024 г. – апрель 2025 г.) подводились окончательные итоги исследования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается: логично построенным методологическим аппаратом исследования, корректностью использования понятийного аппарата, репрезентативностью объема выборки и статистической значимостью экспериментальных данных, положительными результатами внедрения целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы в трех ВООВО (Военной академии, НВИ и СВКИ).

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 17 научных статьях, в т. ч. в 6 журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации; докладывались и обсуждались на кафедре теории и методики непрерывного профессионального образования Военной академии, а также на 7 международных и 2 всероссийских научно-представительских мероприятиях.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками, отражающими основные положения исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РЕШЕНИЯ НАУЧНОЙ ЗАДАЧИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Теоретические и практические предпосылки решения научной задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Для определения теоретических и практических предпосылок решения научной задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы применялись методы историко-педагогического и теоретического анализа.

Во множестве словарей, таких как Толковый словарь русского языка Д.Н. Ушакова, С.И. Ожегова, Т.Ф. Ефремовой, Словарь трудностей русского языка и других, термин «предпосылка» представляет собой предварительное условие чего-либо. Ряд исследователей в своих трудах указывают, что предпосылка – это обстановка, обстоятельство, событие, которое предшествует чему-нибудь. В философии предпосылками считаются различные основания и стимулы, побуждающие людей к осуществлению некоторых действий [64]. В логике данного исследования формируются те положения, которые предшествуют заключению, и вывод делается исходя из предпосылок.

Под термином «предпосылки» в исследовании понимаются предварительные условия, потребовавшие обоснования педагогических средств, ведущих к повышению качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

На протяжении истории развития человеческое общество сопровождали вооруженные конфликты, военные экспансии и столкновения, обуславливающие возникновение военного дела и потребность в военачальниках, которые могли привести войско к победе. По утверждениям историков, Россия, начиная со времен Куликовской битвы до окончания Первой мировой войны, провела в боях 334 года из 537 лет, причем одну войну она вела с девятью врагами сразу, две – с пятью, двадцать пять раз пришлось воевать против трех и тридцать семь – против двух противников [178, с. 465]. Вопрос важности подготовки офицерских кадров в России не вызывает сомнения и требует детального рассмотрения для выявления предпосылок повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

В исследовании рассматривается становление и развитие подготовки будущих офицеров в России в целом, а также в частности в войсках национальной гвардии Российской Федерации (их предшественников).

Анализ изученной литературы позволил определить «исторические периоды становления и развития подготовки военных кадров:

I период – зарождение системы подготовки офицерских кадров (до 2-й четверти 18 века);

II период – становление системы подготовки офицеров (1726-1860 годы);

III период – совершенствование системы подготовки военных кадров в дореволюционной России (1860-1917 годы);

IV период – развитие системы подготовки офицерских кадров в СССР (1917-1990 годы)» [134].

С 1991 года по настоящее время проходит современный этап подготовки

офицерских кадров, который характеризуется реформированием войск национальной гвардии и модернизацией системы военного образования.

В России элементарная подготовка военных кадров возникла в период существования древнерусского государства. К ее зарождению побудили многочисленные войны и сражения данного периода времени, которые требовали от военачальников наличия знаний и умений в области военного ремесла. Изначально военная подготовка опиралась на принцип передачи знаний и умений от старшего поколения к младшему, от отца к сыну. Дворянских детей с малого возраста готовили к военной службе, основной задачей было развитие их физической силы и нравственных качеств, которые являлись необходимой составляющей воина.

В данную эпоху государство не имело офицерского корпуса, действующего на постоянной основе. Военачальниками, как правило, выступали правители государств, представители дворянских сословий, либо наиболее талантливые в военном деле люди, которые в силу своих личностных способностей добились успехов в сражениях и руководстве армией. Их подготовка носила ограниченный характер и сводилась только к личным умениям действовать в бою. Специальные учебные заведения, занимающиеся целенаправленной подготовкой офицерских кадров, отсутствовали.

Армия этого времени формировалась стихийно и состояла из поместных войск, которые призывались на службу при возникновении войны, они были малочисленные, недостаточно обученные, непостоянные, слабоорганизованные и недисциплинированные. По окончании войны военачальники возвращались в свои поместья, занимались повседневными делами и не несли военных обязательств.

В этот период выдающиеся государственные деятели начинают осознавать, что новые требования ведения войны, обусловленные появлением огнестрельного оружия и развития тактики ведения боя, не могут быть выполнены в полном объеме слабо подготовленными командирами и солдатами.

В восьмидесятых годах XVII века Петр I признает необходимость

и важность военной подготовки. По его инициативе создаются особые войска для обучения и воспитания не только солдат, но и их командиров, которые в дальнейшем получили название «потешные войска». Основная цель создания войск – подготовка воинов к тому, что необходимо на войне.

Начало организованной военной подготовки в России было положено Петром I. Он первый, кто осознал потребность государства в военных кадрах. Зарождение офицерского корпуса берет начало с создания им Семеновского и Преображенского полков, где будущие офицеры начинали свою службу рядовыми и в дальнейшем, получив первое офицерское звание, направлялись в армейские полки.

Петр I создает целостность и единство в подготовке офицерских кадров, которые начинают готовиться в соответствии с вновь составленным документом А. Вейде и А. Головиным «Строевое положение» (1699 г.). Позже создается ряд уставных документов, предъявляющих не только более высокие требования к подготовке офицеров, но и регламентирующих порядок их работы с подчиненными: «Ротные пехотные чины» (1700 г.), «Воинский Устав» (1716 г.), «Морской Устав» (1720 г.). Эти документы отражали основы обучения и воспитания войск, идею опеки офицеров над подчиненными, а также одновременно требовали от офицера быть примером для солдат, строгой дисциплины и беспрекословного подчинения независимо от знатности происхождения.

Продолжая военную политику в области подготовки офицерских кадров, Петр I инициирует создание первых военных школ: первая артиллерийская (бомбардирская) и пехотная военные школы при Преображенском и Семеновском полках в Москве, навигацкая школа в Азове (1698 г.), школа математических и навигацких наук в Москве (1701 г.) [52, с. 18].

Недостаток офицерских кадров, проявившийся в Северной войне (1700-1721 гг.), обусловил создание новых военных учебных заведений: медико-хирургическая школа (1707 г.), школа переводчиков (1708 г.) и инженерная школа (1712 г.) в Москве, артиллерийская школа (1719 г.) в Петербурге [52, с. 18].

Петр I первый отказался от принципа сословности в армии, он поставил продвижение по службе в зависимость от образования и реальных заслуг офицера, тем самым создал потребность офицерских кадров в получении образования.

Подготовка офицеров данного времени имела две цели: образовательную, которая в большей мере была направлена на практическую военную подготовку, и воспитательную, ориентированную на любовь к вере, царю и Отечеству.

В эпоху правления Петра Великого возникли первые положительные тенденции подготовки будущих офицеров, послужившие основанием для дальнейшего ее развития:

изучение и применение опыта боевых действий в ходе подготовки;

индивидуальный подход к подготовке будущих офицеров;

закрепление в нормативных документах основ обучения и воспитания, требований, предъявляемых к офицерам, а также порядка их взаимоотношений с подчиненными;

изучение теории и практики военного искусства иностранных государств.

В этот период появляются первые отдельные документы, в которых излагаются требования к подготовке офицеров. Организационно-методическое обеспечение при этом отсутствует.

После смерти императора (1725 г.) подготовка военных кадров быстро приходит в упадок. Новые уставы и инструкции негативно влияют на подготовку офицеров. Широкое применение приобретают муштра, рукоприкладство и «слепое» повиновение. Инициатива, забота о подчиненных, творческий подход к выполнению поставленных задач уходят на дальний план или искореняются в общем. Все это привело к нехватке подготовленных должным образом офицерских кадров. Для решения данной задачи было принято решение о создании кадетских корпусов: «Сухопутный (1 Кадетский) (1732 г.), Морской (1752 г.), 2 Кадетский (1758 г.), иностранных единоверцев (1775 г.), 1 Московский (1778 г.), Павловский (1798 г.), Пажеский (1802 г.), Финляндский (1812 г.) и другие. Позднее для подготовки офицеров открываются высшие военные учебные заведения: Медико-хирургическая академия (1798 г.), академии Главного

инженерного (1819 г.) и Главного артиллерийского (1820 г.) училищ, Николаевская академия Генерального штаба (1832 г.)» [102, с. 161].

Первые попытки добиться единства в подготовке будущих офицеров принимаются в период царствования Александра I (1777-1825 гг.). Под его руководством в 1805 году создается «Непременный совет о военных училищах» [124], выполняющий задачи по составлению учебных программ, уставов и инструкций для военных училищ.

Продолжая государственную политику единства подготовки офицерских кадров, Николай I (1796-1855 гг.) учреждает «Совет о военно-учебных заведениях», цель которого заключалась в следующем: сличить и уравнивать все уставы учебных учреждений империи, а также рассмотреть и подробно определить на будущее время все курсы учения.

Выдающийся вклад в становление подготовки военных кадров периода 1726-1860 гг. внесли такие государственные деятели и полководцы как: П.А. Румянцев (1725-1796 гг.), А.В. Суворов (1730-1800 гг.), Г.А. Потемкин (1739-1791 гг.), М.И. Кутузов (1745-1813 гг.), Ф.Ф. Ушаков (1745-1817 гг.), М.Б. Барклай де Толли (1761-1818 гг.), П.И. Багратион (1765-1812 гг.), П.С. Нахимов (1802-1855 гг.) и др. Они учили офицеров дорожить временем, отведенным для обучения, требовали от офицеров быть примером для солдата, искореняли практику телесного наказания и фамильярного обращения, обязывали командиров изучать индивидуальные особенности, уровень знаний и наличие опыта подчиненных.

В этот период происходит переход от стихийно-ситуативной практики подготовки офицерских кадров к целенаправленной подготовке.

Во второй половине XIX века происходят положительные изменения в развитии теории и практики подготовки будущих офицеров. В 1862 г. под руководством генерал-фельдмаршала Д.А. Милютина (1816-1912 гг.) создаются военно-профессиональные учебные заведения: «гимназии, военные, юнкерские и специальные училища, реализующие разработанную теорию обучения офицерских кадров с учетом триединой цели: вооружения знаниями и навыками, развития мышления и умственных способностей» [47]. Основой обучения

в военных гимназиях и училищах было изучение общегуманитарных дисциплин, а целью – подготовка образованных, всесторонне развитых офицерских кадров.

В дореволюционный период уделяется немаловажное внимание педагогической подготовке будущих офицеров, направленной на обучение и воспитание подчиненных. В 1879 г. А.В. Андреевым издается первое пособие по военной педагогике «Военно-педагогический курс», в котором рассматривалось наглядное обучение и давались рекомендации будущим офицерам по обучению подчиненных.

Генерал М.И. Драгомиров (1830-1905 гг.) писал о подготовке будущих офицеров к обучению и воспитанию солдат: «Единство и однообразие в понимании и толковании основных задач воспитания и образования солдата для дела положительно необходимы. Достигнуть такого единства возможно лишь в том случае, когда будущим офицерам еще на школьной скамье будут преподаны общие основания подготовки (воспитания и образования) солдата» [62, с. 237]. Он понимал, что армия может быть боеспособной только при необходимом количестве подготовленных офицеров, поэтому он уделял их подготовке особое внимание [199].

Важную роль в подготовке военных кадров сыграл ученый и адмирал С.О. Макаров (1849-1904 гг.), который в своих взглядах на практику подготовки флотских офицеров основное внимание уделял воспитанию качеств, необходимых ведению морского боя.

Прогрессивные идеи подготовки будущих офицеров данного периода времени были нацелены на развитие общечеловеческих и профессиональных качеств, готовности к руководству подчиненными. Офицер, окончивший военно-учебное заведение, должен был быть не только командиром для солдата, но и старшим братом.

Необходимо отметить, что «подготовка офицерских кадров в России всегда находилась в ведении высших органов государственной власти» [135, с. 103], которые определяли содержание, основные требования и направления ее развития. В этот период происходит зарождение системы организационно-

методического обеспечения подготовки офицерских кадров.

Смена системы политической власти и правящего класса после Великой Октябрьской социалистической революции (1917 г.) способствовали изменению взглядов на подготовку военных кадров в России.

Содержание подготовки командного состава Красной Армии претерпевает изменения, основным ее аспектом становится военно-политическое воспитание будущих офицеров. Изменения также затронули структуру, сроки обучения и численность военных учебных заведений. Руководство страны старалось обновить классовый состав офицерского корпуса, наибольшее предпочтение в отборе курсантов отдавалось людям из народа, нежели представителям интеллигенции. При этом В.И. Ленин понимал, что нельзя было обойтись без опытных офицеров царской армии. Весомый вклад в подготовку офицерских кадров внесли офицеры, перешедшие на сторону Советской власти – Г.Ф. Гирс, Д.М. Карбышев, С.Г. Лукирский, А.Е. Снегарев, Б.М. Шапошников [10, с. 118].

В данный период происходит медленное становление системы организационно-методического обеспечения подготовки офицерских кадров к осуществлению учебно-воспитательного процесса в войсках.

С 1920 года по 1930 год возникает самостоятельная система подготовки офицерских кадров войск национальной гвардии, которые в указанный период часто преобразовывались и меняли свое название: в 1918 году – корпус войск ВЧК, с 1919 года – войска внутренней охраны (ВОХР), в 1920 году – войска внутренней службы (ВНУС), в 1922 году – войска ГПУ, с 1923 года – войска ОГПУ [27]. В это время создаются школы по переподготовке командиров рот, батальонов и офицеров штабов, начинает работу сеть военно-учебных заведений по подготовке командиров для войск: Ленинградская бронетанковая школа (1930 г.); Школа подготовки командно-политического состава в Ростове (1932 г.); Высшие пограничные школы в Москве (1923 г.), Новом Петергофе (1930 г.), Саратове (1932 г.), Харькове (1938 г.), Бабушкине (1939 г.). Происходят изменения в организации, содержании и методике обучения, ориентированных на реализацию целевой установки по подготовке всесторонне обученных военных

кадров. Одним из важных предъявляемых требований к подготовке будущих офицеров выступает умение руководить воспитанием красноармейцев и младшего командного состава взвода.

Особое внимание уделяется подготовке будущих офицеров к работе с подчиненными, об этом свидетельствует введение в 1921 году курса военной педагогики и психологии в командных военных учебных заведениях.

Использование идей зарубежных педагогов Д. Дьюи, В. Лая способствовали обоснованию и созданию методики обучения будущих офицеров, соответствующей потребностям подготовки военных кадров.

В 1920-1923 гг. обоснованы активно-трудовой и активно-двигательный методы обучения, в 1923 г. – лабораторный метод обучения, в 1926 г. – метод проектов [145, с. 79].

С началом Великой Отечественной войны численность курсантов военных училищ увеличивается вдвое, а сроки обучения в военных училищах сократились до 4-10 месяцев. Данные изменения затронули также военные учебные заведения войск НКВД, которые перешли на более продолжительные сроки обучения после перелома в ходе Великой Отечественной войны.

Военно-учебные заведения в период войны подготовили более миллиона офицерских кадров. Одной из наиболее важных проблем, влияющих на подготовку будущих офицеров к работе с подчиненными, стала «пагубность сталинской педагогики». Молодым командирам было трудно перестроиться от постоянного подчинения к новому образу жизни, руководству большой группой людей [43, с. 20].

Существенный вклад в развитие практики подготовки военных кадров в ходе Великой Отечественной войны внесли выдающиеся советские военачальники Г.К. Жуков (1896-1974 гг.), К.К. Рокоссовский (1896-1968 гг.), Ф.И. Толбухин (1894-1949 гг.), С.К. Тимошенко (1895-1970 гг.), А.М. Василевский (1895-1977 гг.) и др.

Становление общества в послевоенный период обусловило развитие педагогической подготовки будущих офицеров с целью повышения

эффективности управления воинскими коллективами. В 1946 г. началась подготовка педагогических и исследовательских кадров в области военной педагогики. В 1950 г. состоялась первая научная конференция по вопросам советской военной педагогики [22, с. 57], на которой указывалось, что «педагогическая наука должна вооружить офицеров глубокими и прочными знаниями в области теории по данной дисциплине, умением правильно применять принципы, формы и методы обучения и воспитания в войсках, в военных училищах» [47].

Вместе с этим кризис образования в послевоенный период оказал негативное влияние на подготовку офицерских кадров. Снижение потенциала профессорско-преподавательского состава, отсутствие действенных методик обучения способствовали отмене преподавания военной педагогики в военных вузах (1953 г.), игнорирование которых продолжалось более шести лет [112, с. 11].

Повышению качества подготовки офицерских кадров способствовало создание кафедры военной педагогики и психологии в военной политической академии имени В.И. Ленина (1959 г.). Под руководством А.В. Барабанщикова кафедра стала центром военно-педагогических исследований вооруженных сил России. Начинает происходить интенсивное становление системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки курсантов к осуществлению учебно-воспитательного процесса в войсках.

Знаковые изменения в подготовке офицерских кадров войск национальной гвардии происходят в 1974 году в связи с переводом военных училищ МВД СССР на программы высших военно-учебных заведений. Наряду с Ленинградским высшим политическим училищем, кадры для войск стали готовить Новосибирское, Орджоникидзевское, Пермское, Саратовское высшие военные командные училища МВД СССР, а также Харьковское высшее военное училище тыла МВД СССР [111, с. 39].

В начале 80-х годов возникает потребность в подготовке курсантов к обучению и воспитанию будущих подчиненных военнослужащих. В 1982 году в военных училищах внутренних войск МВД СССР создается кафедра военной

педагогике и психологии.

В 90-х годах XX века происходят изменения, которые способствуют спаду педагогической подготовки будущих офицеров к работе с подчиненными военнослужащими. Возникает острая необходимость в подготовке офицеров к выполнению служебно-боевых задач военного времени и профессиональном становлении в кратчайшие сроки по прибытии в войска. Образовательный процесс в военных училищах внутренних войск МВД России становится направленным на практические умения и навыки, способствующие организации служебно-боевой деятельности в войсках: стрельба из различных видов вооружения, оборудование позиций и объектов, использование военной техники, тактические действия и т.д.

В 2000-е годы возобновляется потребность в педагогической подготовке курсантов к предстоящей работе с подчиненными военнослужащими. В военных институтах внутренних войск МВД России внедрялся Комплексный план формирования у курсантов необходимых командно-методических навыков обучения и воспитания будущих подчиненных, рассчитанный на 5 лет обучения. Таким образом, получение будущими офицерами высшего образования рассматривалось не как самоцель, а как необходимое средство овладения знаниями, навыками и умениями выполнения управленческих, обучающих и воспитательных функций в мирное время и в военной обстановке [75, с. 109]. При этом существовал ряд проблем, связанных с подготовкой офицерских кадров для внутренних войск: низкий научно-педагогический потенциал военных учебных заведений, недостаточная учебная и материально-техническая база. Для их решения была разработана Федеральная программа реформирования системы военного образования в Российской Федерации на период до 2010 года [120]. Разработке данной Программы также способствовал переход Вооруженных сил Российской Федерации, и в том числе внутренних войск МВД России, на комплектование военнослужащими контрактной службы.

Реализация Программы способствовала достижению положительных результатов в вопросах финансирования подготовки офицерских кадров, повышения научно-педагогического потенциала и развития учебно-материальной

базы.

Таким образом, с 1991 года по 2016 год преодолевался спад в организации педагогической подготовки курсантов военных институтов внутренних войск МВД России к осуществлению учебно-воспитательного процесса в войсках и его организационно-методическом обеспечении.

Создание 5 апреля 2016 года Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации способствовало возникновению новых взглядов на подготовку будущих офицеров, которые потребовали повышения профессионализма будущих офицеров в решении задач, возложенных на Росгвардию, интеграции научной и практической составляющих процесса подготовки, поиска новых эффективных методов и средств по подготовке будущих офицеров, адаптации к современным условиям подготовки кадров для войск [79, с. 45].

К началу XXI века подготовка военных кадров в России занимала одно из лидирующих мест в мире. Большинство офицеров проходили службу в войсках, имели высшее образование. Организация работы с подчиненными выходит на новый уровень, этому способствовало развитие педагогической и психологической подготовки в военных учебных заведениях.

Для определения предпосылок повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы также было рассмотрено возникновение призыва на военную службу в России и его переход на контрактный порядок прохождения военной службы.

Возникновение призыва граждан на военную службу в России также берет свое начало со времен правления Петра I. Указом императора в 1705 году создается регулярная армия и вводится рекрутская повинность – законодательно закреплённая обязанность по выполнению воинского долга. До этого периода регулярная армия в стране отсутствовала и набиралась по мере необходимости. В период правления императора Александра II рекрутская повинность заменена на всеобщую воинскую обязанность (1874 г.), прообраз которой, сохранявшийся

в той или иной форме, просуществовал до Октябрьской революции 1917 года.

После прихода к власти большевиков воинская обязанность сохраняется. В 1918 году выходит Постановление «О принудительном наборе в Рабоче-Крестьянскую Красную Армию», позднее, в 1930 году, был принят закон «Об обязательной военной службе».

В Конституциях РСФСР и СССР 1918, 1925, 1936, 1937, 1977 и 1978 годов военная служба в рядах Рабоче-Крестьянской Красной Армии и Вооруженных сил СССР была закреплена как почетная обязанность гражданина, а воинская обязанность являлась законом.

В настоящее время защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации [72], который несет военную службу в соответствии с федеральным законом [114] по призыву или в добровольном порядке по контракту.

Во второй половине XX века в большинстве мировых держав происходит переход на новый способ комплектования вооруженных сил – военнослужащими по контракту. В первую очередь это связано с повышением профессионализма военнослужащих при общем уменьшении их численности. Современное развитие военной сферы обусловило возникновение потребностей, основной акцент которых направлен не на большую численность армии, а на профессионализм, постоянную готовность к действиям, мобильность и эффективность войск. Это послужило необходимостью для создания новых вооруженных сил, наименьших по численности, но наиболее результативных, боеспособных, эффективных и менее экономически затратных.

Одним из приоритетных направлений в реформировании военной службы, а также необходимым условием для защиты государства от внешних посягательств, является создание устойчивой системы комплектования вооруженных сил военнослужащими, добровольно поступающими на военную службу [70, с. 112].

Военная служба по контракту представляет собой особый вид федеральной государственной службы, исполняемый гражданами Российской Федерации, а также гражданами, имеющими гражданство иностранных государств, которые

в добровольном порядке проходят службу в соответствии с условиями контракта и имеют статус военнослужащего, устанавливаемый Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих». К военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, относятся: офицеры, прапорщики и мичманы, курсанты военных профессиональных образовательных организаций и военных образовательных организаций высшего образования, сержанты и старшины, солдаты и матросы [119]. Необходимо отметить, что в исследовании, используя термин «военнослужащие контрактной службы», мы рассматриваем только старшин, сержантов и солдат, которые проходят военную службу в соответствии с обязательствами контракта.

Срок прохождения военной службы в Вооруженных силах СССР по сравнению с дореволюционной Россией составлял непродолжительное время, в период 1967-1993 гг. призыв в сухопутные войска осуществлялся на 2 года, на флот – 3 года. Этого времени хватало на то, чтобы призывники должным образом освоили военную профессию до убытия в запас, но армии нужны были профессионалы, имеющие опыт выполнения служебно-боевых задач, которые после приобретения знаний, умений и навыков военной специальности, продолжали свою службу. В связи с этим возникает институт сверхсрочников, послуживший прообразом контрактной армии в России. Сверхсрочниками называли военнослужащих, положительно зарекомендовавших себя и добровольно оставшихся на службе после прохождения службы по призыву. В сверхсрочниках было заинтересованно командование воинских частей, которое хотело видеть в рядах своих подчиненных опытных военнослужащих, как правило, назначаемых на должности младших командиров. Указанный принцип послужил основой формирования контрактной армии.

Россия, как и большинство государств мира в настоящее время, проводит военную политику, направленную на перевод армии на комплектование военнослужащими контрактной службы. Военная служба по контракту для Вооруженных сил и войск национальной гвардии не является новым проявлением.

После распада СССР комплектование войск стало осуществлять по новому

принципу. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 30.11.1992 г. № 918 была поставлена задача на «проведение организационных мероприятий по переходу с 1993 года на поэтапное комплектование Вооруженных сил Российской Федерации военнослужащими в добровольном порядке – по контракту» [116].

Также в 1993 году, в соответствии с военной доктриной Российской Федерации, одним из основных направлений развития военной организации государства становится совершенствование системы комплектования на базе контрактно-призывного принципа с последовательным, по мере создания необходимых социально-экономических условий, увеличением доли военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, прежде всего на должностях младших командиров, специалистов ведущих боевых специальностей [122]. Однако важную роль здесь сыграл социально-экономический кризис в России, который негативно сказался на финансировании перехода комплектования военнослужащими контрактной службы, в связи с этим приоритет по-прежнему отдавался военнослужащими по призыву.

В 1994 году активно развернулась военная кампания по набору сверхсрочников для участия в Первой Чеченской компании, в ходе которой особый приоритет отдавался имеющим опыт сержантам и солдатам запаса, ранее участвовавшим в войне в Афганистане. С этого момента происходит начало перехода Российской армии на комплектование военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

В ходе Чеченской войны, которая обернулась большими потерями среди личного состава, проявилась низкая эффективность призывников. Возникла необходимость более настойчивого проведения реформ по комплектованию армии профессиональными воинами, которые имеют опыт ведения боевых действий.

В настоящее время выделяется отдельная категория военнослужащих – военнослужащие по контракту, которые требуют новых подходов в процессе обучения и воспитания. С начала двухтысячных годов по настоящее время переход на комплектование армии военнослужащими контрактной службы является одним

из главных вопросов развития вооруженных сил страны. В 2001 году Президент Российской Федерации В.В. Путин поручил Правительству Российской Федерации подготовить программу о переходе на контрактную армию. В 2003 году разработана федеральная целевая программа «О поэтапном переходе к комплектованию армии на контрактной основе» [121], целью которой являлось «обеспечение перехода к комплектованию военнослужащими по контракту ряда соединений и воинских частей» [121]. В соответствии с данной программой планировалось произвести комплектование войск военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, общей численностью 147 тысяч человек. После это число сократили до 138 тысяч, из которых 125 тысяч – в Вооруженных силах, а остальные – во внутренних войсках МВД и пограничных органах ФСБ. По завершении программы и решении ее основных задач (создания устойчивой системы комплектования, необходимых условий, разработки нормативно-правовой базы) комплектование войск «контрактниками» продолжает сохранять важность по сегодняшний день.

По различным причинам в наши дни полностью отказаться от военнослужащих по призыву в стране не удастся, и комплектование войск осуществляется смешанным способом, который включает в себя прохождение службы по призыву и по контракту. Однако приоритет с каждым годом все больше отдается набору граждан на военную службу по контракту. Этому свидетельствует активно проводимая последние десять лет государственная политика.

В ежегодном Послании Федеральному Собранию Российской Федерации в мае 2006 года Президент России В.В. Путин подчеркнул: «Государству нужна армия, имеющая все возможности гарантировать безопасность и его территориальную целостность. Одним из направлений достижения этой цели является то, что она должна стать профессиональной. При этом особая роль отводится рядовому и сержантскому составу, проходящему военную службу по контракту. Именно на эту категорию военнослужащих возлагается решение основных задач, стоящих перед подразделениями и воинскими частями, полнота и качество которых во многом зависят от содержания и уровня сформированности

у них личностных военно-профессиональных свойств и качеств» [117].

В 2012 году в своем выступлении Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил, что «логика преобразований в системе комплектования вооруженных сил страны со всей очевидностью свидетельствует о том, что наша цель – построение полностью профессиональной армии» [25]. На Правительство Российской Федерации была возложена задача ежегодно, в течение пяти лет, увеличивать численность контрактников не менее чем на 50 тысяч человек в год [115]. Для решения этой задачи внесены изменения и разработаны новые нормативно-правовые акты [70, с. 112], которые определяют необходимую численность, требования и порядок отбора военнослужащих контрактной службы.

Военная служба по контракту совмещает в себе государственные и личные интересы. Во-первых – это добровольный вклад в укрепление обороны страны, повышение боеготовности армии. Во-вторых – это стабильный фундамент социальной защищенности, который в свое время требует от военнослужащего профессионализма, эффективного исполнения должностных и специальных обязанностей, а также качественного выполнения служебно-боевых задач.

За последние двенадцать лет кадровый состав вооруженных сил существенно изменился. Количество призывников уменьшилось до 254,5 тысяч (на 30%), а численность военнослужащих контрактной службы превысила 419,8 тысяч человек (более чем в 2,5 раза).

По итогам 2020 года количество военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, увеличилось на 30 тысяч человек и превысило численность призывников почти вдвое (1,8) [173]. По прогнозам руководителей военных ведомств, к 2027 году планируется увеличение военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, почти на 100 тысяч человек – 499,2 тысячи человек [198].

Существенные коррективы в востребованности военнослужащих контрактной службы внесло начало проведения специальной военной операции 24 февраля 2022 года [125], участие в которой принимают только офицеры, прапорщики и военнослужащие по контракту на должностях сержантов и солдат [94].

В 2022 году предполагалось, что контрактники в перспективе заменят граждан, которые были призваны в войска в рамках частичной мобилизации [197].

Указанные факты свидетельствуют о возрастании роли военнослужащих контрактной службы на современном этапе развития войск национальной гвардии. Проведенный из открытых информационных источников анализ численности военнослужащих по контракту и призыву за период с 2010 года по 2022 год (рисунок 1.1) показал, что количество военнослужащих по призыву снизилось на 295,3 тысяч человек (53%), а количество военнослужащих по контракту за данный период увеличилось на 279,6 тысяч человек (65%).

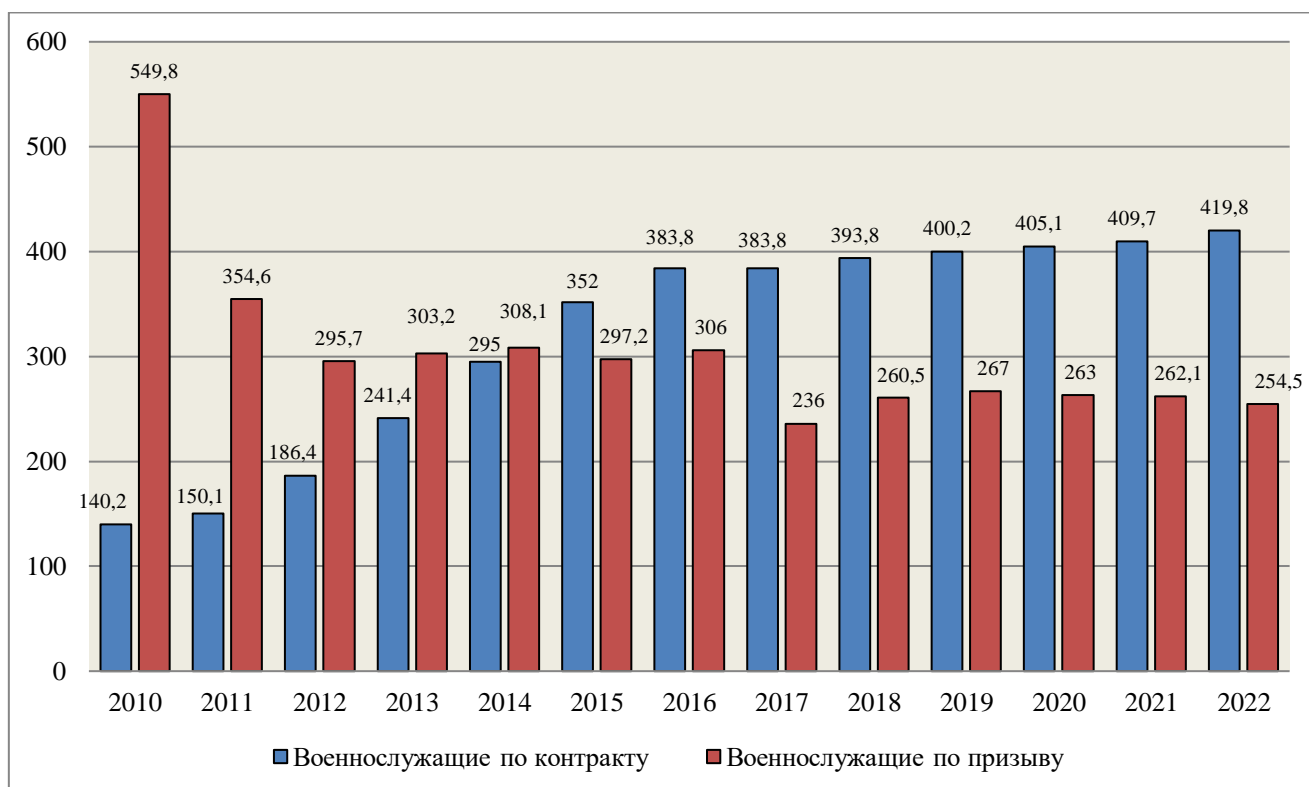


Рисунок 1.1 – Численность военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и по призыву в армии Российской Федерации (в тыс. человек)

Рассмотрение численности военнослужащих контрактной службы подтвердило факт ежегодного увеличения их количества. Исходя из этого, а также на основе войскового опыта можно утверждать, что большинству выпускников ВООВО войск национальной гвардии в профессиональной деятельности придется столкнуться с управлением подразделениями, комплектуемыми военнослужащими

контрактной службы.

Необходимо отметить в настоящее время важность развития высшего профессионального образования ВООВО Росгвардии, в т.ч. вопросов повышения качества и результативности педагогической подготовки будущих офицеров. Научно-педагогическим сообществом уделяется особое внимание повышению качества образовательного процесса [184], вопросам педагогической парадигмы образования в ВООВО Росгвардии [19; 178], разработке модели военного специалиста [65], воспитанию курсантов [181; 183], педагогическому анализу когнитивного [179] и мотивационного компонентов структуры качества личности курсантов [177], целеполаганию и качеству личности выпускников [176], учебной деятельности курсантов [158], педагогической поддержке курсантов [8], педагогическому сопровождению курсантов [61], формированию профессионализма [81] и профессиональному воспитанию будущих офицеров [85], формированию профессионально важных качеств будущих офицеров [174], формированию целостно-смысловых ориентаций курсантов [162], формированию коммуникативных качеств курсантов [163], исследованию самооценки курсантов [101], творческому потенциалу курсантов [35], педагогическому пониманию курсантов [185], подготовке будущих офицеров к воспитанию личного состава [103; 104], развитию интеллигентности будущих офицеров [106], профессиональной подготовке курсантов и ее методическому сопровождению [97; 98; 100], подготовке курсантов к выполнению задач с учетом современных угроз [60], возрастанию педагогической роли офицеров Росгвардии [86].

Проведенный анализ научных публикаций показал, что педагогической подготовке курсантов ВООВО Росгвардии к предстоящей работе с военнослужащими контрактной службы не уделяется должного внимания со стороны военно-научного сообщества. При этом изучение нормативных документов в сфере образовательной деятельности Академии войск национальной гвардии в части, касающейся педагогической подготовки курсантов к предстоящей работе с военнослужащими контрактной службы, проведение бесед с офицерами управления и профессорско-преподавательским составом позволили

выявить ряд проблемных вопросов ее организационного и методического обеспечения:

при планировании образовательной деятельности подготовка к работе с военнослужащими контрактной службы отдельно не рассматривается;

отсутствует тематика занятий, направленная на подготовку курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы;

подготовка курсантов к работе с военнослужащими по контракту осуществляется посредством рассмотрения нескольких учебных вопросов в ходе изучения дисциплин «Организация военно-политической (политической) работы» и «Педагогика»;

отсутствует взаимосвязь и логическая последовательность между учебными вопросами, связанными с подготовкой курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы;

отдельная задача по подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы, не ставится;

подготовка курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы не реализуется через комплекс форм занятий;

данная подготовка не осуществляется в ходе проведения мероприятий военно-научного общества курсантов и внеучебных форм деятельности;

отсутствует целевая программа по подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы;

не определены формы, методы и средства по подготовке курсантов в ходе проведения учебных занятий и внеучебной деятельности [186, с. 102].

Проведенный анализ исторической, военно-педагогической литературы и нормативных документов позволил определить предпосылки, потребовавшие решения задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы, которые разделены на две группы:

1) Теоретические:

1. Военно-политические предпосылки, выразившиеся в:
особенностях политического строя, взглядах ведущих политических деятелей;
стратегических интересах государства, а также характере внешних и внутренних угроз;
состоянии армии и флота, развитии вооружения и военной техники;
географическом положении и экономическом развитии страны.

2. Социокультурные предпосылки, которые выразились в:
изменении социальной структуры общества;
потребности государства в профессиональной армии;
стремлении общества к образованию;
культурных традициях и духовном состоянии общества.

3. Историко-педагогические предпосылки проявились в:
развитии педагогической и военной науки, способствующей созданию военной педагогики;
возникновении новых военных учебных заведений;
содержательных, организационных и методических проблемах подготовки военных кадров к работе с подчиненным личным составом.

2) Практические:

1. Профессионально-служебные предпосылки, которые проявились в:
увеличении численности и определении массовости категории военнослужащих контрактной службы;
необходимости повышения качества подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;
отличительных особенностях военнослужащих контрактной службы, требующих дополнительных знаний у будущих офицеров;
специфике педагогической деятельности офицеров ротного звена с военнослужащими контрактной службы.

2. Управленческо-педагогические предпосылки, выразившиеся в:
проблемах организационного характера в ходе осуществления подготовки;

недостаточном использовании потенциала педагогических средств подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы; отсутствии программно-методического наполнения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту [193, с. 652].

Таким образом, с конца XX века в России возникает новый способ комплектования войск – военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, прообразом которых явились военнослужащие сверхсрочной службы. Проводимая государственная политика в данной области все больше нацелена на полный перевод войск национальной гвардии на комплектование военнослужащими контрактной службы. Этому свидетельствует значительное изменение соотношения численности военнослужащих по призыву и по контракту в пользу профессиональных воинов.

На современном этапе становления и развития войск национальной гвардии в условиях продолжения существования смешанной системы комплектования «контрактники» становятся массовой категорией военнослужащих. При этом определение теоретических и практических предпосылок показало, что существует ряд проблемных вопросов в организации и методическом обеспечении педагогической подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.

В связи с этим повышение качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки курсантов в ВООВО Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы является важной задачей, определяющей качество подготовки и результативность профессиональной деятельности будущего офицера.

1.2. Характерные черты педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена с военнослужащими контрактной службы

Определение предпосылок повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы в предыдущем параграфе привело к необходимости выявления особенностей педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена с военнослужащими данной категории. Для этого важно:

рассмотреть отличительные особенности военнослужащих контрактной службы;

определить специфику педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Традиционная система высшего военного образования ориентировалась на подготовку офицеров, способных руководить воинскими подразделениями, которые комплектовались военнослужащими по призыву. Основным объектом профессиональной деятельности (управленческой и педагогической) выпускника военной образовательной организации являлся призывник, т. е. военнослужащий, призванный военкоматом на военную службу на установленные законодательством сроки. На основе этого определялось содержание педагогической подготовки будущих офицеров. Военные образовательные организации готовили их к работе с этой категорией военнослужащих как основной.

Различие целей и задач в работе с военнослужащими контрактной службы и с призывниками требует высокой педагогической и специальной подготовки будущих офицеров. В основе образовательного процесса ВООВО Росгвардии заложен принцип: учить курсантов тому, что им будет необходимо для выполнения

служебно-боевых задач в мирное и военное время. А для этого следует разносторонне готовить будущих офицеров к различным видам деятельности в войсках: «специальной предметной, управленческой, коммуникативной» [180, с. 278].

Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, принес как положительные моменты, так и некоторые проблемы и трудности. Проведенное в 2020 году анкетирование офицеров, проходящих службу в войсках, дало возможность выделить положительные черты военнослужащих контрактной службы:

- осознанность в выборе профессии;
- профессионализм;
- наличие механизмов мотивации;
- опыт выполнения служебно-боевых задач.

Наряду с этим ряд исследователей выделяют и отрицательные черты военнослужащих контрактной службы:

- ориентация на материальные стимулы;
- недостаточный уровень удовлетворенности условиями военной службы;
- отсутствие твердых намерений продолжать военную службу;
- недоверчивое и скептическое отношение к «молодым» офицерам [47].

Положительные и отрицательные черты «контрактников» необходимо учитывать в организации и проведении работы с указанной категорией. Неумение офицеров работать с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, а также слабая подготовленность в применении эффективных форм и методов работы не позволяют в полном объеме решать поставленные педагогические задачи, а в отдельных случаях приводит к негативным последствиям на службе.

Немаловажным аспектом педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы является знание будущими офицерами особенностей военнослужащих данной категории. Ряд этих особенностей значительно отличает военнослужащих по контракту

от призывников, что требует новых подходов по осуществлению работы с ними.

Под особенностью понимается характерное, отличительное свойство, отличительная черта, признак, то, что характерно и отличительно от другого [127]. Исследователи в военно-научной сфере выделяют следующие группы особенностей военнослужащих контрактной службы:

- физиологические;
- возрастные;
- социально-психологические;
- лично-профессиональные;
- национально-территориальные;
- религиозные [126].

Военнослужащие по призыву – это молодые люди от 18 до 27 лет [118], в отличие от них возраст военнослужащих по контракту может различаться от 18 до 50 лет у мужчин и от 18 до 45 лет у женщин [114]. Физиологические особенности военнослужащих контрактной службы, прежде всего, связаны с функциональными возможностями организма в определенные возрастные периоды, степенью готовности к различным видам профессиональной деятельности и адаптивными способностями.

В настоящее время множество подразделений, комплектуемых военнослужащими по контракту, наполовину состоят из военнослужащих-женщин, их количество в войсках постоянно увеличивается. В связи с этим особую важность в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, приобретает понимание их физиологических особенностей. Они отличаются от мужчин физической силой, конституцией строения тела и организма, требуют дополнительных условий при выполнении задач и необходимости учета командирами их физиологии в организации повседневной деятельности.

Возрастные особенности военнослужащих контрактной службы тесно связаны с физиологическими особенностями. Исследователи делят военнослужащих контрактной службы по возрасту на периоды: от 18 до 27 лет, от 27 лет до 37 лет,

от 37 лет до предельного возраста [126]. Каждый возрастной период характеризуется различными критериями, такими как физическая и умственная активность, мотивация к служебной деятельности, развитость умений и навыков, социальная зрелость, профессиональный опыт, наличие семьи, различие интересов.

По данным исследования, проведенного среди военнослужащих, около 70% проступков, совершенных военнослужащими-контрактниками, выпадают на возраст от 18 до 27 лет. Для этого возраста характерны крайности в мыслях и поступках, непредсказуемость, недоверие к авторитетам и в то же время большая внушаемость и возможность попадания под чье-либо влияние [55].

Социально-психологические особенности включают в себя уровень образования, проявление активности в воинском коллективе и социуме, взаимоотношения с членами семьи, социальные потребности, характеристики личностной сферы: мотивы поступления на военную службу и личностную военно-профессиональную ориентацию.

Личностно-профессиональные особенности военнослужащих по контракту включают: особенности темперамента, ценностные ориентации личности, специфические черты характера, а также профессионально важные качества. Рассмотрение профессионализма военнослужащих контрактной службы широко представлено в работе А.В. Митраховича, который выделяет его следующие компоненты: деятельностный – владение собственно военно-профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне; личностный – системообразующий во взаимосвязях всех компонентов; коммуникативный – познание, обмен информацией или удовлетворение своих профессионально-жизненных потребностей [99, с. 27].

Как правило, военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, – это люди, которые проживают в тех районах, где дислоцируются воинские части. Это обуславливает наличие ряда факторов, которые влияют на прохождение ими военной службы: родственные и соседские взаимоотношения; социально-бытовые проблемы; деятельность, присущая большинству населения в определенных районах. Для примера можно привести наблюдения из личного опыта службы:

в северных районах множество военнослужащих контрактной службы занимаются охотой и рыбалкой. В связи с этим возрастает количество военнослужащих – владельцев личного оружия, а также риски наступления негативных последствий во внеслужебное время.

Офицерам при осуществлении педагогической деятельности важно помнить, что каждый военнослужащий по контракту – это личность, которая обладает свойственными только ему физиологическими и медицинскими показателями, темпераментом, чертами характера, ценностными ориентациями, которые не только индивидуальны, но и изменчивы. Они могут по-разному проявляться в служебно-боевой деятельности и различных условиях обстановки. Изучение особенностей военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, требует всестороннего рассмотрения всех возможных источников информации и проведения качественного анализа полученных данных. Грамотное использование знаний об особенностях в работе с военнослужащими контрактной службы во многом будет зависеть от педагогической подготовленности будущих офицеров.

Рассмотрев отличительные особенности военнослужащих контрактной службы от призывников, следует отметить, что педагогическая подготовка будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы не должна носить шаблонный характер.

Рассмотренные особенности военнослужащих по контракту определяют специфику педагогической деятельности офицеров ротного звена с военнослужащими данной категории. Специфика (от позднелатинского *specificus* особый, особенный) – это отличительные особенности присущие чему-либо, определенному предмету, процессу, явлению [151].

Анализ научно-публицистических работ, военно-учебной литературы и практический опыт работы с военнослужащими по контракту позволили определить специфику педагогической деятельности офицеров ротного звена с военнослужащими контрактной службы:

- 1) Офицеры во множестве случаев сталкиваются в работе с различными

категориями военнослужащих по контракту, которые совместно выполняют задачи и проходят службу в одном подразделении: военнослужащие разного возраста, пола, семейного положения, срока службы, наличия опыта служебно-боевой деятельности, различных внеслужебных интересов и т. д. Все это может вызывать сложности в работе по сплочению воинского коллектива [194, с. 63-64].

2) Офицерам необходимо учитывать разницу в возрасте. Как показывает опыт прохождения военной службы, существует множество случаев, когда возраст военнослужащих контрактной службы превышает возраст командира подразделения на пять, десять и более лет. Здесь требуется высокая педагогическая подготовленность будущих офицеров и умение грамотного проведения индивидуальной воспитательной работы. Во взаимоотношениях командира с возрастными военнослужащими требуется наибольшее проявление тактичности, вежливости, уважения личности и достоинства подчиненных.

3) В период работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, командирам необходимо уделять особое внимание оптимизации соотношения служебного и внеслужебного времени. В отличие от военнослужащих по призыву, которые находятся на территории воинской части постоянно, военнослужащие-контрактники проводят за ее пределами большую часть времени. Перед офицерами возникает задача качественной организации работы, позволяющей мобилизовать военнослужащих контрактной службы на выполнение возложенных задач в ограниченный период, согласно регламенту служебного времени воинской части [46, с. 410]. Это требует от офицеров наличия дополнительных управленческих и организаторских качеств.

4) Работа по воспитанию военнослужащих контрактной службы имеет отличие от работы с военнослужащими по призыву, организация которой строится, в большей части, на соблюдении воинской дисциплины в период нахождения на территории воинской части. Военнослужащим по контракту часто присущи нарушения, которые происходят во внеслужебное время, и не могут в полной мере зависеть от контроля командира, такие как: прибытие на службу в состоянии алкогольного опьянения, употребление наркотических средств,

совершение дорожно-транспортных происшествий на личном транспорте, различные административные правонарушения и т. д. Работа с военнослужащими по контракту в данном случае должна иметь более глубокий, разносторонний характер и строиться на перспективу с учетом организации досуга, профилактики и контроля за их поведением во внеслужебное время.

5) Субъект-субъектная форма взаимоотношений, побуждает отдельных офицеров на осознанность и необходимость применения демократического стиля управления подчиненными подразделениями. Авторитарный стиль управления, который, как правило, имеет широкое применение в работе с призывниками, все чаще показывает свою низкую эффективность в работе с военнослужащими контрактной службы. Демократический стиль не предусматривает наличие панибратских отношений, нарушение субординации между начальником и подчиненным. Он представляет собой гибкость во взаимоотношениях, в которых офицер грамотно и тактично направляет деятельность подчиненных по необходимому пути.

6) В деятельности офицера огромное место занимают проблемные вопросы, связанные с соблюдением принципов социальной справедливости в воинских коллективах, равномерного распределения служебной нагрузки, привлечения к выполнению поставленных задач и т. д. Особенно остро данный вопрос наблюдается в работе с военнослужащими-женщинами. Командир должен строго вести учет служебной нагрузки, привлечения военнослужащих к исполнению обязанностей военной службы сверх установленного времени, контролировать распределение повседневных задач и предоставление выходных дней.

7) Как показывает практический опыт, далеко не для всех военная служба по контракту является призванием. Множество из военнослужащих поступают на военную службу из-за невозможности заниматься стабильной трудовой деятельностью в гражданской сфере. Мотивация таких военнослужащих в большей мере зависит от материального благосостояния. В связи с этим командиры должны стараться опираться в большей степени на проведение

мероприятий воспитательного характера и меры воздействия, не влекущие за собой снижение материального достатка военнослужащих контрактной службы.

8) Большинство военнослужащих по контракту имеют семьи. Помимо работы лично с военнослужащими, необходимо также уделять внимание членам их семей. Благоприятное положение дел в семье военнослужащего напрямую влияет на его поведение на службе и качество выполнения поставленных задач [194, с. 63-64]. Члены семей военнослужащих по контракту, как объекты воспитательного воздействия, в определенной мере одновременно являются и их субъектами, что нередко недооценивается командирами и их заместителями.

Прежде всего, офицеру следует учитывать в работе с военнослужащими контрактной службы, что большинство из них – это сформировавшиеся личности различных профессий, с наличием определенного жизненного опыта, уровнем образования, разными потребностями, установками, ценностями, идеалами, интересами и т. д.

Нередко работа с военнослужащими, проходящими службу по контракту, осуществляется на ненадлежащем уровне: формализм и шаблонность при проведении мероприятий воспитательной работы, слабая продуманность организации и проведения мероприятий повседневной деятельности, игнорирование потребностей и проблемных вопросов подчиненных. В практике имеют место случаи, когда командиры самоустраиваются от оказания помощи военнослужащим и прибегают к кадровым перестановкам по принципу «нет человека, нет проблем».

Таким образом, установлено, что военнослужащие контрактной службы существенно отличаются от военнослужащих по призыву и имеют свои особенности. В исследовании выделены физиологические, возрастные, социально-психологические и личностно-профессиональные особенности военнослужащих контрактной службы. Знание и учет данных особенностей помогут офицеру найти правильный подход к военнослужащим, творчески решать педагогические задачи, оптимально строить процесс обучения и воспитания, осуществлять управление и взаимодействие с подчиненными.

Педагогическая деятельность офицеров с военнослужащими контрактной службы должна осуществляться комплексно, планомерно, с внесением своевременных коррективов в данный процесс. Офицеры, кроме проверенных практикой форм и методов работы, должны относиться к данному процессу творчески, проявлять разумную инициативу. В связи с этим педагогическая подготовка будущих офицеров должна ориентироваться на работу с военнослужащими контрактной службы и осуществляться с учетом ее специфики.

1.3. Научные подходы к решению задачи повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Решение научной задачи требует определения исследовательских подходов. Подход представляет собой «совокупность приемов, способов воздействия на кого-нибудь, изучения чего-нибудь, побуждения к чему-нибудь» [24].

В педагогике термин «подход» определяется как совокупность принципов, определяющих стратегию обучения или воспитания. При этом каждый принцип регулирует разрешение конкретных противоречий, возникающих в процессе обучения, а их взаимодействие – разрешение основных его противоречий [148].

Таким образом, сущность термина «подход» заключается в определенной идее, точке зрения, позиции, совокупности принципов, обуславливающих исследование. Выбранный научный подход означает определение основных методов и практических средств для решения научной задачи.

Основной целью образования является «подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня, способных к эффективной работе по специальности на высоком уровне, готовых к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильных» [96].

Военное образование в настоящее время все больше ориентируется на подготовку офицеров, способных реализовывать профессиональную деятельность, направленную на качественную и эффективную работу с подчиненными.

В параграфе 1.2. установлено, что в настоящее время военнослужащие контрактной службы являются преобладающей категорией военнослужащих в войсках, что определяет актуальность педагогической подготовки будущих офицеров.

Понятие «профессия» происходит от латинского слова «profession», которое переводится как «объявляю своим делом», это «вид трудовой деятельности, требующий систематизированных знаний, умений, компетенций, которые приобретаются в результате целенаправленной подготовки и (или) в ходе трудовой деятельности» [87].

Подробный анализ офицерской службы как профессии приводит С. Хантингтон в работе «Солдат и государство: теория и политика гражданско-военных отношений». Он пишет, что современный офицерский корпус – это профессиональная общность, а современный военный офицер – профессиональный человек. С. Хантингтон понимает под профессией офицера, в первую очередь, особый род деятельности человека на благо государства и общества, который является ценностью.

Важно понимать и разграничивать «профессиональных солдат» от офицеров, по сути, эти две разных категории относятся к военнослужащим по контракту. Но между ними существует значительная разница, сержанты и рядовые контрактной службы являются профессионалами своего дела, как правило, в определенной узкой специальности, основная цель прохождения ими военной службы – это повышение своего благосостояния.

Офицеры являются профессионалами в другом смысле – это люди, посвятившие себя защите государства на благо общества. Отличительными чертами офицерской профессии как особого рода деятельности выступают «компетентность, ответственность и корпоративность» [203].

В период обучения в ВООВО Росгвардии осуществляется профессиональная подготовка будущих офицеров. Понятие «профессиональная подготовка» представляет собой «процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими обучающемуся осуществлять деятельность в определенной профессии» [24]. Она имеет целью ускоренное приобретение навыков и не подразумевает повышение образовательного уровня обучающихся.

Педагогическая подготовка является составным компонентом профессиональной подготовки и, в свою очередь, во взаимодействии с другими

видами подготовки определяет уровень профессионального мастерства будущего офицера.

Методологическая база исследования, в первую очередь, характеризуется выбранными подходами. В педагогической подготовке будущих офицеров определены два подхода: системный и профессиологический.

Системный подход подробно рассмотрен в научных трудах исследователей П.К. Анохина, В.Г. Афанасьева, И.В. Блауберга, В.Н. Садовского, Г.П. Щедровицкого, Э.Г. Юдина и др. Он подразумевает рассмотрение объекта как системы: элементы которой образуют взаимодействие, связи, единство и целостность. Сущность системного подхода заключается в том, что он выступает методологической основой в организации определенного вида деятельности [23, с. 267].

Применение в исследовании системного подхода позволит:

рассматривать организационно-методическое обеспечение педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы как систему, в которой представлены две взаимосвязанные между собой составляющие: организационная и методическая;

представить систему организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы как подсистему целостной педагогической системы;

изучить историко-педагогические аспекты возникновения подготовки будущих офицеров к работе с подчиненными военнослужащими, а также ее организационного и методического обеспечения, определить современное состояние военной службы по контракту и установить предпосылки повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

рассматривать педагогическую подготовку курсантов в ВООВО, а также исследовательскую и практическую деятельность как системы, состоящие

из взаимосвязанных компонентов, оказывающих непосредственное воздействие друг на друга;

определить цель системообразующим компонентом системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы и принимать соответствующие решения для ее достижения;

выявлять внутренние связи и зависимости между структурными и функциональными компонентами системы для получения более полного представления о внутренней организации системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

изучать функции системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы и ее компонентов, для выполнения которых они созданы и существуют;

четко определять наличие и состояние ресурсов, требующихся для качественного и результативного функционирования системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы;

проектировать и реализовывать коммуникационные связи системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы с другими системами;

организовать функционирование и развитие системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы (точная оценка ситуации, своевременное принятие решения, хорошо продуманное планирование, всестороннее обеспечение результативного функционирования педагогической системы, контроль, оценка и внесение необходимых коррективов) [182, с. 74-75].

Сущность профессиологического подхода связана с понятием

«профессиология». Профессиология – учение о профессии, область научного познания о профессиональной жизни человека. Она относится к одной из отраслей научного знания профессиональной педагогики [6].

Данный подход предполагает изучение современного знания о будущей профессии, он подразумевает «рассмотрение предмета исследования с позиции профессиональной деятельности» [113, с. 36].

Анализ диссертационных исследований по специальности 13.00.08 – «Теория и методика профессионального образования» за период с 2000 года по 2023 год показал, что профессиологический подход не имеет многочисленного использования, при этом он применялся в 13 исследованиях, а в профессиональной подготовке офицеров и сотрудников силовых структур – 2.

Профессиологический подход применялся в исследованиях по данной специальности: Н.Г. Берденниковой (2007 г.) [11], В.Л. Ким (2012 г.) [66], А.В. Кислякова (2013 г.) [67], Л.А. Ламановой (2013 г.) [80], в профессиональной подготовке офицеров и сотрудников силовых структур – Е.Е. Горшкова (2011 г.) [36], Р.А. Гусев (2011 г.) [37] и др.

В предложенной Э.В. Балакиревой «модели реализации профессиологического подхода в системе педагогического образования» профессиологический подход представляется как «совокупность путей и условий обновления качества педагогического образования» [5].

Проведенный анализ позволил установить, что в профессиональной подготовке будущих офицеров войск национальной гвардии профессиологический подход ранее не использовался.

Данный подход базируется на идеях компетентностного, контекстного и интегративного подходов [6]. Главная отличительная его особенность заключается в направленности подготовки на изменения в профессиональной деятельности.

Сущность профессиологического подхода заключается в «ориентации подготовки на развитие способности будущего офицера решать профессиональные задачи через освоение профессиологического знания – современного знания

о профессии и будущей профессиональной деятельности» [7, с. 28].

Развитие умений будущего офицера решать профессионально-педагогические задачи должно быть основано на освоении профессионального знания, выступающего единицей содержания подготовки. Курсанты получают знания и умения в решении педагогических задач, которые по содержанию соответствуют задачам, связанным с профессиональной деятельностью. Решая учебно-педагогические задачи, курсанты овладевают умениями в решении задач предстоящей профессиональной деятельности.

Соответствие педагогической подготовки курсантов современным требованиям обуславливает необходимость применения профессионального подхода. В педагогической подготовке к работе с военнослужащими по контракту должны не только создавать условия для повышения мотивации, уровня знаний и развития практических умений курсантов, но и учитывать изменения в будущей профессиональной деятельности.

Основным методом исследования выбран метод педагогического моделирования, который наиболее эффективно сочетается с системным и профессиональным подходами в решении задач исследования. Именно данный метод позволяет наполнить педагогическую подготовку будущих офицеров определенным замыслом посредством создания теоретической модели и в дальнейшем действующей модели на практике.

В философском энциклопедическом словаре «модель» (франц. *modele*, от лат. *Modulus*) – мера, образец, норма, в логике и методологии науки – аналог (схема, структура, знаковая система) определенного фрагмента природной или социальной реальности, порождения человеческой культуры, концептуально-теоретического образования и т. п. Этот аналог служит для хранения и расширения знания (информации) об оригинале, конструирования оригинала, преобразования или управления им. С гносеологической точки зрения модель – это «представитель», «заместитель» оригинала в познании и практике [169].

В общепринятой трактовке модель представляет собой искусственно созданный визуальный образ изучаемого предмета, явления, процесса,

позволяющий наглядно изобразить сложный процесс или явление для его детального изучения [139, с. 514].

В педагогическом словаре моделирование – это построение копий, моделей педагогических материалов, явлений и процессов. Используется для схематического изображения исследуемых педагогических систем.

Под «моделью» при этом понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства оригинала, способная замещать его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте [133].

Модель – это искусственно созданный объект в виде схем, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемой системе, отображает и воспроизводит в более простом виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами (частями) этой системы.

Моделирование же рассматривается как метод опосредованного изучения системы, в ходе которого исследуется не сама интересующая исследователя система, а некая промежуточная вспомогательная система – модель [12, с. 326]. Она также может быть в виде материального объекта (в т. ч. и действующего), действий и т. д. и служит для познания. Может иметь как элементарный, так и сложный, системный характер.

Моделирование является универсальным методом познания, оно имеет широкое применение в научных исследованиях. Метод моделирования рассматривался в исследованиях Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, Н.В. Кузьминой, А.Н. Леонтьева и многих других ученых.

Данный интегративный метод позволяет комбинировать экспериментальные и теоретические исследования в области обучения и воспитания, то есть соединять практический опыт с разработкой логических и научных абстрактных моделей учебного объекта [137, с. 29].

Использование метода моделирования позволяет:

прогнозировать, развивать, диагностировать, мотивировать всех участников образовательного процесса в стремлении саморазвиваться и самосовершенствоваться;

планировать и проводить корректировку образовательного процесса по подготовке курсантов, оценить эффективность мероприятий и действий по оптимизации процесса обучения;

перераспределять информационные потоки в целях своевременного доведения указаний и рекомендаций до всех задействованных субъектов в подготовке курсантов и т. д. [12, с. 328].

В педагогической подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы педагогическое моделирование направлено на военно-социальное взаимодействие будущих офицеров с военнослужащими по контракту, результатом которого выступают педагогический, управленческий и специальный (предметный) компоненты в учебно-воспитательной деятельности будущих офицеров.

Таким образом, педагогическую подготовку будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы необходимо строить и оценивать ее результаты с позиций системного и профессионалистического подходов, которые заключаются в ориентации подготовки на развитие способности будущего офицера решать управленческо-педагогические задачи при помощи педагогического моделирования, позволяющего учитывать изменения условий в профессиональной деятельности.

Выбор системного, профессионалистического подходов и метода педагогического моделирования способствовали дальнейшему определению направлений подготовки, разработке модели системы организационно-методического обеспечения и комплекса практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

Выводы по первой главе

В первой главе раскрыты периоды становления и развития педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с подчиненными военнослужащими. Раскрыто возникновение призыва на военную службу в России и его переход на контрактную основу прохождения военной службы. Выявлены проблемные вопросы в организационном и методическом обеспечении педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Определены теоретические (военно-политические, историко-педагогические, социокультурные) и практические (профессионально-служебные, управленческо-педагогические) предпосылки повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

В главе обоснован выбор системного и профессионалистского подходов как практико-ориентированных для педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы. В сочетании с указанными подходами используется метод педагогического моделирования, который наполняет замыслом педагогическую подготовку будущих офицеров и позволяет посредством теоретической, а в последующем реальной модели готовить курсантов к педагогической деятельности с учетом изменяющихся условий.

Теоретико-методологическое обоснование решения научной задачи исследования представлено:

определением теоретических и практических предпосылок повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы;

выявлением отличительных особенностей военнослужащих контрактной службы;

раскрытием специфики педагогической деятельности офицеров ротного звена с данной категорией военнослужащих;

положениями системного и профессиологического подходов, ориентирующих на педагогическую подготовку будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы с использованием метода педагогического моделирования.

ГЛАВА 2. МОДЕЛИРОВАНИЕ ЦЕЛОСТНОЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

В настоящей главе определяются и классифицируются трудности, возникающих у офицеров ротного звена в работе с военнослужащими контрактной службы; обосновываются направления педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту; разрабатывается модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы; рассматриваются практико-ориентированные способы педагогической подготовки курсантов к работе с военнослужащими по контракту; разрабатывается план проведения опытно-экспериментальной работы и целевая программа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Термин «подготовка» имеет несколько определений схожей интерпретации: создание условий для успешного выполнения чего-либо; профессиональное обучение чему-либо; предварительное информирование кого-либо о чем-либо; накопление достаточного запаса теоретических знаний, практических навыков и т. п., которые необходимы для чего-либо [40].

В исследовании под педагогической подготовкой будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы понимается процесс специально организованных, скоординированных по задачам, содержанию, месту, времени и способам взаимодействий преподавателей, командиров курсантских подразделений и курсантов, приводящих к повышению уровня готовности

будущих офицеров к работе с военнослужащими данной категории.

Будущий офицер в своей профессиональной деятельности выполняет несколько функций, которые взаимосвязаны между собой и определяют его как компетентного специалиста:

1. Педагогическая деятельность, включающая знания и умения в области педагогики, способствующие эффективному обучению, воспитанию и развитию подчиненных военнослужащих с учетом возложенных на подразделение служебно-боевых задач.

2. Управленческая деятельность, характеризующая его способность организовать четко упорядоченную жизнь воинского подразделения как военно-социального института, обеспечить координацию учебно-воспитательных взаимодействий и успешное решение учебных и воспитательных задач [180, с. 278].

3. Специальная предметная деятельность (офицер должен быть компетентным в решении тех задач, которые решают его подчиненные) [180, с. 278].

В связи с этим в исследовании педагогическая подготовка курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы представлена разносторонне, с учетом педагогической, управленческой и специальной предметной составляющими профессиональной деятельности будущего офицера.

2.1. Компонентно-структурный состав модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Проведенный теоретический анализ в первой главе определил необходимость разработки модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы. Для этого было необходимо установить трудности, возникающие наиболее часто у офицеров ротного звена в работе с военнослужащими контрактной службы в настоящее время; осуществить их классификацию; определить направления педагогической подготовки курсантов.

Морфемный разбор слова «трудность» позволил выделить его основные части – корень «трудн» и суффикс «ость». Труд представляет собой деятельность, которая осуществляется субъектом, индивидуальным или групповым. Добавление суффикса «ость» образует новое слово, которое имеет собственное значение. Для того, чтобы более детально рассмотреть толкование термина «трудность», проведен анализ словарных терминов. Обзор литературы показал, что нет общепринятого определения трудности, при этом анализ толкования авторами данного термина позволяет выделить его схожие признаки.

В понятии Д.В. Дмитриева трудность – это неблагоприятное положение дел в какой-либо деятельности, в чьей-либо жизни и т. д., для преодоления которого необходимо приложить значительные усилия, если что-либо представляет трудность, то это означает, что какая-то деятельность имеет повышенный уровень сложности [40]. Ряд авторов рассматривает трудность как: затруднение; осложнение; проблему; загвоздку; препятствие; преграду; барьер; помеху; тяжесть; то, что требует большого труда и усилий (З.Е. Александрова [149], Л.Г. Бабенко [150], Т.Ф. Ефремова [48], С.И. Ожегов [127], Д.Н. Ушаков [164]).

В Идеографическом словаре русского языка О.С. Баранова трудность означает препятствие в деятельности; недостаточность возможностей для достижения цели; несоответствие возможностей и потребностей (испытывать трудности) [53].

В психологии К.К. Платонов определяет трудности как переживание и иногда понимание возникшего несоответствия между требованиями деятельности и возможностями личности, которое может быть кратковременным психическим процессом или состоянием, преобразующимся в свойство личности – неуверенность в своих возможностях, изменяя самооценку [74]. В педагогике Д.А. Суханов рассматривает трудности, возникающие у педагогов, как негативные состояния, связанные с учебной деятельностью и препятствующие успешному достижению образовательных результатов [155].

В ходе рассмотрения определений термина «трудность», представленных в литературных источниках, необходимо отметить ряд общих признаков, выделяемых авторами: проблема в деятельности, требующая усилий; негативное состояние; недостаточность возможностей для достижения цели. Осуществленный анализ дал возможность уточнить понятие «трудность» как психологическое состояние субъекта деятельности, столкнувшегося с проблемой из-за недостаточных возможностей личности, требующее повышенных усилий для ее решения.

Проведенный анализ научной и словарной литературы, а также изучение опыта работы офицеров с военнослужащими контрактной службы позволили в исследовании трактовать возникающие у них трудности в работе с военнослужащими контрактной службы как психологическое состояние мотивационного и (или) компетентностного характера, появившееся в результате столкновения с проблемой в работе с данной категорией военнослужащих и нехваткой личностно-профессиональных ресурсов для ее решения. Преодоление трудностей требует дополнительных (повышенных) усилий. Нередко трудности связаны с решением новых задач, для реализации которых недостаточно имеющихся знаний, умений и опыта.

На современном этапе развития войск национальной гвардии работа с военнослужащими контрактной службы является важным аспектом и продолжает сохранять свою актуальность. Труднее она дается выпускникам ВООВО, большинство которых по прибытии в войска для прохождения дальнейшей службы, не имея определенного опыта, сталкиваются с управлением подразделениями, комплектуемыми военнослужащими контрактной службы на должностях сержантов и солдат.

Становление офицера на начальном этапе прохождения службы в роли командира очень важно, от него зависит, как эффективность организации повседневной деятельности, выполнение служебно-боевых задач, так и успех дальнейшего прохождения военной службы на различных должностях [188, с. 136].

Как было ранее указано в параграфе 1.3, военнослужащие по контракту имеют особенности, а работа с ними – определенную специфику, которая значительно отличается от работы с военнослужащими по призыву. В этой связи трудности, возникающие в работе с военнослужащими контрактной службы, требуют уточнения.

Н.В. Ершов выделяет «основные трудности в работе с военнослужащими по контракту:

ограниченность мотивов профессиональной деятельности в основном материальными рамками и недостаточность других стимулов, побуждающих к службе по контракту;

необходимость оптимизации соотношения служебного и свободного времени;

воспитание устойчивого отрицательного отношения к негативным явлениям в армейской жизни;

адаптацию военнослужащих к новым условиям военной службы;

проблемы общения и взаимоотношений военнослужащих по контракту с другими категориями военнослужащих (особенно с военнослужащими по призыву, младшими офицерами, военнослужащими женского пола)» [46].

Необходимо отметить, что трудности, указанные Н.В. Ершовым, имеют

объективный характер и в целом зависят от условий прохождения военной службы, мотивов и ценностных установок военнослужащих по контракту, размера денежного довольствия, социальных гарантий и т. д.

С.А. Козолуп выделяет социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту:

организационно-процессуальные – проблемы в организации различных элементов воинской деятельности подчиненных;

оценочные – затруднения в оценке участников и результатов совместной деятельности;

коммуникативные – сложности общения и передачи информации [69].

Важно, чтобы подготовка курсантов в ВООВО Росгвардии обязательно использовала принцип опережающего характера обучения [41, с. 23]. Для того, чтобы ответить на вопрос, к чему и как готовить будущих офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы, в 2020 году в ходе исследования готовился и проводился опрос.

Вначале был проведен пилотажный опрос, в котором приняли участие 24 войсковых офицера ротного звена, в подчинении которых находятся военнослужащие, проходящие военную службу по контракту. Респондентам было предложено указать трудности, которые наиболее часто возникают у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы. Пилотажный опрос показал, что офицеры имеют разное представление о трудностях, возникающих в работе с военнослужащими данной категории. Более половины опрошенных указывают объективные факторы, которые могут оказывать негативное воздействие на работу с военнослужащими контрактной службы, но не являются трудностями, возникающими у офицеров: неготовность военнослужащих по контракту ограничивать свои потребности и воспринимать требования военной службы (58%); нежелание военнослужащих по контракту успешно овладеть своей военной специальностью (54%); ограниченность мотивов профессиональной деятельности материальными рамками и недостаточность других стимулов (42%);

соотношение служебного и свободного времени от службы (42%); озабоченность военнослужащих по контракту своими личными целями, при которых интересы службы становятся второстепенными (38%). Указанные ответы свидетельствуют о том, что часть офицеров имеет неправильное представление о понимании трудностей.

После пилотажного опроса с офицерами проведена беседа, в ходе которой им было разъяснено понятие трудностей, возникающих в работе с военнослужащими контрактной службы, и приведены практические примеры. Также были внесены коррективы в опросный лист с учетом полученных результатов и выводов.

В основном опросе приняли участие офицеры двух воинских частей Северо-Западного ордена Красной Звезды округа войск национальной гвардии, комплектуемых военнослужащими контрактной службы, и офицеры на должностях командиров рот, начальников штабов, заместителей командиров рот и батальонов по военно-политической работе, проходящие обучение на курсах повышения квалификации в Академии войск национальной гвардии. Основная цель опроса заключалась в определении трудностей, возникающих у офицеров наиболее часто при осуществлении педагогической деятельности с военнослужащими по контракту.

В опросе приняли участие 178 офицеров (рисунок 2.1), им был предложен опросный лист, который содержал девять вопросов, связанных с работой с военнослужащими контрактной службы (приложение 8).

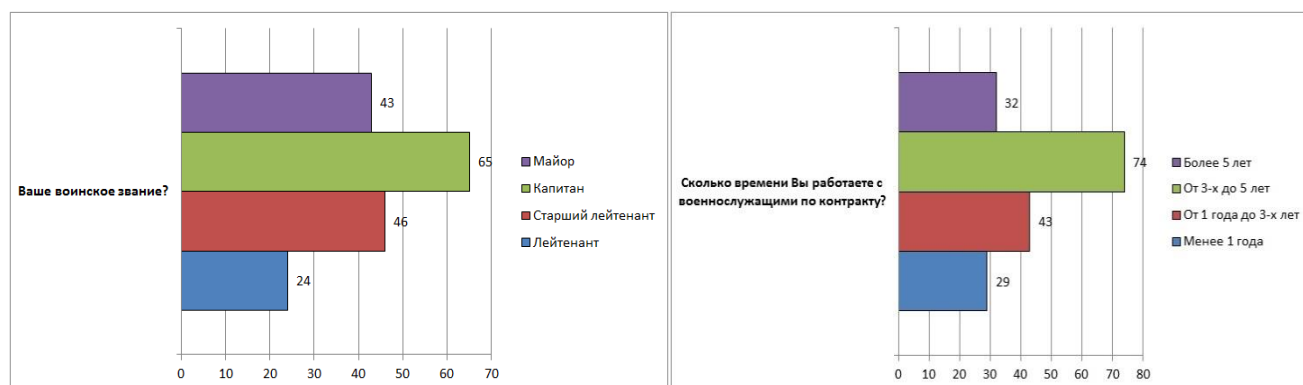


Рисунок 2.1 – Характеристики участников проведенного опроса

В ходе опроса большинство офицеров (97%) указали, что работа с военнослужащими контрактной службы отличается от работы с военнослужащими по призыву.

Также 97% опрошенных офицеров отметили необходимость педагогической подготовки к работе с военнослужащими по контракту в ВООВО Росгвардии. Наиболее распространенными основаниями для проведения данной подготовки по результатам ответов явились: слабая подготовленность выпускников ВООВО к работе с военнослужащими контрактной службы (43%); приоритетность данной работы в связи с переходом войск на комплектование военнослужащими по контракту (31%).

На вопрос «Достаточно ли знаний, умений и навыков, полученных в ВООВО для работы с военнослужащими по контракту?» положительно ответили 37% опрашиваемых, 63% ответили «недостаточно».

При этом респонденты указали, что для работы с военнослужащими контрактной службы в большей степени необходимы: умения принимать решение и действовать в различных ситуациях, которые определяются спецификой работы с военнослужащими по контракту (71%); умения анализировать различные проблемные ситуации (58%); умения осуществлять взаимодействие с различными категориями военнослужащих по контракту (58%).

По наиболее распространенному мнению участников опроса, для продуктивной работы с военнослужащими контрактной службы в образовательной деятельности ВООВО необходимо сосредоточить усилия на: повышении знаний в организации индивидуальной воспитательной работы с различными категориями военнослужащих по контракту (60%); проведении мероприятий, направленных на повышение знаний курсантов о работе с коллективом военнослужащих по контракту (58%); рассмотрении и обсуждении особенностей военной службы по контракту, имеющих практическое применение в войсках (54%) [187, с. 365].

В одном из вопросов офицерам было предложено указать наличие трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы, которые наиболее часто испытывают офицеры (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Результаты распределения ответов офицеров о трудностях работы с военнослужащими контрактной службы

Причины трудностей	Количество ответов (%)
трудности в работе с коллективом военнослужащих разного возраста, пола, срока службы, имеющих различные интересы и увлечения	55%
трудности в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы	52%
трудность работы с военнослужащими женского пола	41%
отсутствие опыта принятия решений для разрешения внеслужебных проблемных вопросов и оказания помощи военнослужащим	35%
трудность взаимоотношений с военнослужащими старше по возрасту	29%
трудность в завоевании авторитета	16%
трудности в работе с военнослужащими по контракту отсутствуют	3%

Трудности в работе с военнослужащими контрактной службы могут иметь разный уровень сложности для офицеров в профессиональной деятельности. В этой связи с офицерами, принявшими участие в проведении опроса в июне 2020 года, проведена групповая беседа (приложение 11), цель которой – изучение мнения офицеров о трудностях, возникающих в работе с военнослужащими контрактной службы. В ходе ответов на поставленные вопросы офицеры выразили общее мнение, что трудности в работе с военнослужащими по контракту необходимо разделять на уровни сложности. Наиболее целесообразными, по мнению респондентов, предложены два уровня сложности: высокий и низкий.

Указанные уровни сложности получили одобрение в ходе обсуждения с профессорско-преподавательским составом кафедр: военно-политической работы; философских и социально-экономических дисциплин; теории и методики

непрерывного профессионального образования.

Исходя из того, что любая классификация разрабатывается по одному основанию (признаку) [108 с. 71], было определено основание классификации трудностей по степени сложности.

Проведенный анализ научной литературы и практического опыта работы офицеров с военнослужащими контрактной службы способствовал проведению классификации трудностей, с которыми встречаются офицеры ротного звена в войсках национальной гвардии в процессе осуществления педагогической деятельности с данной категорией военнослужащих (таблица 2.2) и разработке алгоритма работы офицеров по выявлению и преодолению трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы на период его становления в должности (приложение 2).

Таблица 2.2 – Классификация трудностей офицеров в процессе осуществления педагогической деятельности с военнослужащими контрактной службы

Степень сложности	Содержание признака
Высокий уровень	1. Трудности в индивидуальной воспитательной работе. 2. Трудности в работе с коллективом военнослужащих.
Низкий уровень	1. Трудности работы с военнослужащими женского пола. 2. Трудности в принятии решений для разрешения внеслужебных проблемных вопросов и оказания помощи военнослужащим. 3. Трудности во взаимоотношении с военнослужащими старше по возрасту. 4. Трудности в завоевании авторитета.

Проведенная классификация трудностей способствовала определению направлений педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы. К трудностям, имеющим высокий

уровень сложности, отнесены те, что в настоящее время наиболее часто испытывают офицеры (более 50% опрошенных). В исследовании выделены трудности, преодолеть которые возможно путем педагогического моделирования и практико-ориентированной подготовки курсантов в ВООВО Росгвардии:

- 1) трудности в работе с коллективом военнослужащих контрактной службы;
- 2) трудности в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.

Понятие «направление» неоднозначно и может иметь разные обозначения, например, «линия движения; путь развития чего-либо; общественное движение (течение); документ о назначении на лечение; участок фронта, в который развиваются действия» [127]. Д.Н. Ушаков в Толковом словаре русского языка определяет направление как «преобладающий характер деятельности, идейная устремленность, тяготение в какую-нибудь сторону» [164].

В исследовании направления педагогической подготовки будущих офицеров рассматривается как составная часть целевого компонента организационно-методического обеспечения, ориентирующая на повышение мотивации к предстоящей деятельности, получение знаний, развитие умений преодолевать в будущем трудности с высоким уровнем сложности в работе с военнослужащими контрактной службы.

Для преодоления вышеуказанных трудностей определены целеполагающие направления педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы:

- 1) подготовка к работе с коллективом военнослужащих контрактной службы;
- 2) подготовка к индивидуальной воспитательной работе с военнослужащими контрактной службы.

Анализ диссертационных работ в период 2000-2025 гг. показал, что в проведенных исследованиях подготовку будущих офицеров к работе с военнослужащими рассматривали: О.В. Бабенко (2012 г.) – подготовка к работе с военнослужащими, склонными к неуставным взаимоотношениям [4],

И.А. Бонченков (2009 г.) – подготовка к построению гуманных отношений в воинском коллективе [17], И.А. Галеев (2000 г.) – подготовка к работе с военнослужащими, склонными к суицидальным явлениям [29], Н.И. Головченко (2005 г.) – подготовка к работе с военнослужащими, склонными к криминогенному поведению [33], С.В. Горбачев (2008 г.) – подготовка к применению инноваций в служебной деятельности [34], И.А. Дашкевич (2006 г.) – подготовка к воспитательной деятельности с военнослужащими, склонными к наркомании [39], И.И. Домбровская (2005 г.) – подготовка к воспитанию гражданственности у военнослужащих [42], С.Г. Зубов (2001 г.) – подготовка к воспитательной деятельности с личным составом подразделений Сухопутных войск [51], Р.С. Куликов (2012 г.) – подготовка к работе с военнослужащими, склонными к криминогенному поведению [78], А.В. Патлах (2012 г.) – формирование готовности к осуществлению индивидуальной воспитательной работы в условиях воинского коллектива [131], Р.В. Стрельцов (2013 г.) – подготовка к воспитанию у личного состава конфликтологической культуры [154], В.Е. Уткин (2010 г.) – подготовка к военно-патриотическому воспитанию военнослужащих [161], Д.В. Шутько (2007 г.) – совершенствование подготовки к воспитательной работе с верующими военнослужащими [202].

Педагогическая подготовка будущих офицеров нашла отражение в исследованиях: С.Л. Алексеева (2014 г.) – педагогическая подготовка к предупреждению и преодолению отклонений в поведении военнослужащих [2], Г.С. Богомолова (2006 г.) – педагогические условия подготовки к военно-социальной работе [16], Г.В. Зиброва (2001 г.) – педагогические основы подготовки к воспитательной деятельности в войсках [50], Г.Н. Ковалева (2001 г.) – совершенствование военно-педагогической подготовки [68], В.Ю. Кудрявцевой (2010 г.) – военно-профессиональная подготовка к педагогической деятельности в войсках [77], Д.В. Логвиненко (2021 г.) – профессиональная педагогическая подготовка в процессе производственной практики [83], В.А. Макутина (2006 г.) – повышение эффективности педагогической подготовки к предупреждению и преодолению отклонений в поведении военнослужащих части [88],

Ф.А. Минуллина (2002 г.) – проектирование и реализация военно-педагогической подготовки к современной военно-профессиональной деятельности [95], С.Ю. Платоновой (2000 г.) – совершенствование профессионально-педагогической подготовки [136], Р.И. Рассыпновой (2018 г.) – педагогическая технология подготовки к работе в поликультурной молодежной среде [140], В.В. Соловьева (2004 г.) – содержание и организация психолого-педагогической подготовки [152], М.Б. Упиной (2011 г.) – педагогические пути подготовки к созданию семьи [159].

Делая вывод по проведенному анализу диссертационных исследований, необходимо указать, что в приведенных исследованиях по подготовке будущих офицеров военнослужащие по контракту не выделяются в отдельную категорию, в связи с этим проводимая с ними работа осуществлялась наравне с военнослужащими по призыву. Также установлено, что исследования педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы в соответствии с указанными направлениями ранее не проводились.

Требуется также отметить востребованность педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту для войск национальной гвардии. Подтверждением этого является проведенное служебное совещание Росгвардии в декабре 2019 года, на котором был рассмотрен вопрос о возможности повышения качества подготовки офицерских кадров в ВООВО с учетом необходимости их дальнейшей работы с воинскими коллективами, укомплектованными военнослужащими контрактной службы. В целях реализации предложений по повышению качества подготовки офицерских кадров в ВООВО было отдано распоряжение, в котором изложен ряд требований: проведение войсковой стажировки курсантов 4 и 5 курсов в воинских частях и подразделениях, укомплектованных только военнослужащими по контракту; поставлена задача на уточнение рабочих программ ряда дисциплин по вопросам изучения порядка организации и проведения индивидуальной воспитательной работы и особенностей работы с коллективами военнослужащих по контракту.

Определенные направления способствовали разработке организационно-

методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

Термин «обеспечение» употребляется в нескольких значениях:

обеспечение как процессуальные действия установления, закрепления, снабжения и т. д.;

обеспечение как средства – материальные, социальные, технические, программные и т. д.;

обеспечение как поддержка, сопровождение [13, с. 3-4].

В словаре общенаучных терминов и определений обеспечение представляет «совокупность мер и средств, создание условий, способствующих нормальному протеканию процессов, реализации намеченных планов, программ, проектов, поддержанию стабильного функционирования данной системы и ее объектов, предотвращению сбоев, нарушений законов, нормативных установок, контрактов» [143].

В целом под обеспечением можно понимать процесс осуществления чего-либо через создание комплекса специальных мер, средств и способов, помогающих в реализации реальных возможностей социальной системы и нацеленных на ее регулирование, функционирование и дальнейшее развитие [54, с. 11]. Термин «обеспечение» в контексте исследования понимается как комплекс условий, способов и средств.

Организационно-методическое (методическое) обеспечение профессиональной подготовки рассматривалось в исследованиях: Г.В. Втюриной (2005 г.) [28], Т.Х. Гюльмагомедова (2005 г.) [38], А.С. Евдокимова (2019 г.) [44], М.Г. Елисеевой (2003 г.) [45], Р.В. Каменева (2017 г.) [63], В.И. Маркелова (2021 г.) [89], Л.С. Масловой (2021 г.) [90], О.Е. Мельник (2014 г.) [91], Н.В. Никуличевой (2016 г.) [107], Н.В. Циммерман (2012 г.) [172], Н.Н. Ширяевой (2013 г.) [196]. При этом исследования в области применения организационно-методического обеспечения подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы не проводились.

Методическое обеспечение представляет собой комплекс способов

и средств, направленных на развитие чего-либо, раскрывает основные понятия, требования к организации процесса подготовки и обеспечению образовательной среды, условия реализации педагогических средств подготовки, диагностический аппарат [167, с. 363].

Было определено, что организационно-методическое обеспечение педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы представляет собой системное образование, включающее комплекс организационных и методических компонентов, направленных на создание командованием и управлением ВООВО необходимых условий, проявление согласованной активности преподавателей и командиров подразделений по реализации форм, методов и средств подготовки курсантов.

Организационно-методическое обеспечение направлено на эффективное функционирование процесса подготовки курсантов, его оптимизацию, повышение взаимодействия между субъектами педагогической и учебно-самообразовательной деятельности. Оно предполагает непрерывную (заранее спланированную) деятельность, направленную на предотвращение трудностей или освоение нового, и способствует упорядочиванию процесса подготовки, упрощению его управления и контроля; стимулированию деятельности курсантов; скоординированности и понятности работы преподавателей и офицеров подразделения; повышению качества подготовки [193].

Реализация системного подхода способствовала разработке модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы, которая является подсистемой педагогической системы. При разработке данной системы использовались идеи педагогической системы Н.В. Кузьминой [129] и А.П. Шарухина [175, с. 164-173].

Сначала спроектирована теоретическая модель системы, которая в дальнейшем реализовывалась на практике в виде целостной системы посредством целевой программы.

Модель системы организационно-методического обеспечения

педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, представляет собой компонентно-структурный и функциональный комплекс, обеспечивающий необходимую организацию, программно-методическое наполнение подготовки, результативное освоение обучающимися учебного материала и профессиональное саморазвитие.

Она включает:

1. Задачно-целевой блок, выполняющий проектировочную функцию по созданию организационных и методических условий.

2. Программно-тематический блок, выполняющий конструктивную функцию по созданию тематического контента, раскрывающего информационное наполнение организационных и методических мероприятий.

3. Субъектный блок, осуществляющий: организационную функцию, направленную на организацию деятельности субъектов управленческой и педагогической деятельности; гностическую функцию, связанную с получением курсантами новых знаний и умений в области работы с военнослужащими контрактной службы.

4. Технологический блок, выполняющий деятельностную функцию, направленную на ориентацию подготовки субъектов к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

5. Результирующий блок, осуществляющий оценочную функцию качества функционирования системы и ее составляющих, а также результативность применения системы.

Взаимосвязь структурных и функциональных компонентов системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы представлена на рисунке 2.2.

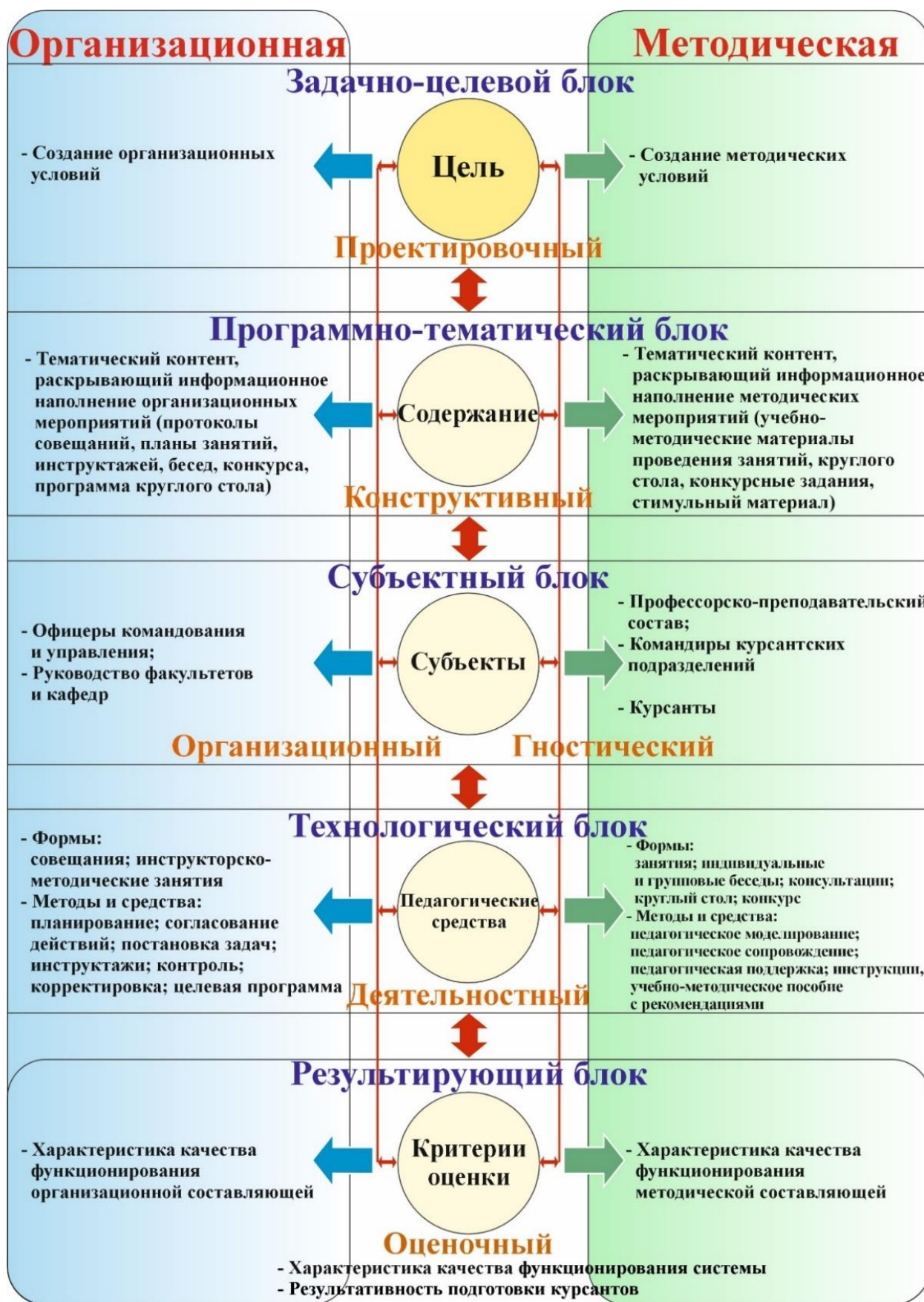


Рисунок 2.2 – Модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы

Определены формы и методы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы [193].

Разработанная система позволила определить специфику организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Специфика организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Организационное обеспечение	Методическое обеспечение
планирование подготовки; доведение до преподавателей, офицеров подразделений и курсантов информации в части, касающейся проведения исследования; коммуникационные связи между субъектами педагогической и учебно-самообразовательной деятельности; система стимулирования и оказание практической помощи; контроль, оценка и внесение коррективов в подготовку	разработка целевой программы; внесение изменений в рабочие программы дисциплин в части, касающейся подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы; разработка практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы; разработка учебно-методического пособия, содержащего учебные и методические материалы, а также рекомендации по подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы

С целью определения качества функционирования разработанной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы экспертами (офицерами и преподавателями) проведена оценка системы, существующей в Военной академии, и экспериментальной системы. Выбор экспертов

обуславливался следующими требованиями: компетентность в вопросах, по которым проводится экспертная оценка; согласие с критериями оценки; научная объективность (отсутствие заинтересованности эксперта в исходе оценки).

Экспертная оценка осуществлялась по критериям характеристики качества системы и двух ее составляющих:

1. Характеристика качества системы: целостность системы; целенаправленность; технологичность; соответствие потребностям учебно-воспитательного процесса в войсках национальной гвардии; возможность оперативного внесения коррективов.

2. Характеристика качества организационной составляющей: планирование; постановка задач; контроль и оценка их выполнения; эффективность стимулирования; установление коммуникационных связей.

3. Характеристика качества методической составляющей: целенаправленность; научность; доступность; наглядность; легкость восприятия и удобство пользования программно-методическими материалами.

Результаты экспертной оценки системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы представлены в сводной таблице (приложение 4).

Таким образом, поиск, определение и классификация трудностей работы с военнослужащими контрактной службы способствовали определению направлений педагогической подготовки будущих офицеров к работе с данной категорией военнослужащих: подготовка к работе с коллективом и индивидуальной воспитательной работе. Разработана модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, которая состоит из организационной и методической составляющих и включает задачно-целевой, программно-тематический, субъектный, технологический и результирующий блоки, содержащие структурные и функциональные компоненты.

2.2. Разработка и особенности применения комплекса практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Разработка модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы позволила определить дальнейшую логику исследования. В параграфе рассматриваются практико-ориентированные способы педагогической подготовки будущих офицеров в соответствии с двумя направлениями: способы подготовки к индивидуальной воспитательной работе и способы подготовки к работе с коллективом военнослужащих контрактной службы.

В толковых словарях «способ» трактуется как действие или система действий, применяемая для выполнения определенной работы [40]; как образ действий, порядок, метод в исполнении работы, достижении цели [164]; в педагогике – как группа приемов направленных на решение задач [1]; как синоним метода [109, с. 211]; в философии – как «последовательность превращений и взаимодействий вещей, ведущая к достижению поставленной цели; необходимая и достаточная совокупность событий и свойств мира; совокупность условий существования вещи» [30]. В контексте исследования «способ подготовки» рассматривается как реализация применения совокупности форм, методов и средств организационно-методического обеспечения для достижения планируемого результата.

В педагогике индивидуальная работа представляет собой деятельность педагога с учетом особенностей развития каждого воспитанника. Она выражается в реализации принципа индивидуального подхода к обучению и воспитанию, элементы которого «отражены в трудах классиков отечественной педагогической науки Ю.К. Бабанского, Б.М. Бехтерева, П.П. Блонского, А.С. Макаренко,

В.И. Маркова, Н.И. Пирогова» [71, с. 320]. Сущность индивидуального подхода состоит в отношении педагога к каждому обучающемуся как к уникальной личности и самосознательному субъекту собственного развития [15].

В военной сфере данный подход реализуется через проведение индивидуальной воспитательной работы, которая направлена на учет сильных и слабых сторон личности, анализ внешних и внутренних ее проявлений: целей, действий, настроений, интересов и т. д.

В войсках национальной гвардии в работе с военнослужащими контрактной службы основные усилия сосредотачиваются на формировании и развитии у них: «стремления к повышению профессионализма, компетентности, оказанию помощи сослуживцам; лидерских и организаторских способностей, методических навыков в обучении и воспитании подчиненных, сплочении коллективов и слаживании подразделений, требовательности и уважительного отношения к подчиненным; высокой дисциплинированности и личной примерности в выполнении должностных обязанностей, готовности к выполнению приказа командира (начальника); личной ответственности за выполнение воинского долга, требований законодательства Российской Федерации» [93, с. 9].

Будущий офицер для результативной работы с военнослужащими-контрактниками должен знать и учитывать их особенности, уметь применять различные методы индивидуальной воспитательной работы, а также решать возникающие в практической деятельности педагогические задачи и ситуации. Разнообразие форм и методов индивидуальной воспитательной работы дают выбор в определении их эффективности в работе с военнослужащими по контракту.

Подготовку курсантов по указанным направлениям целесообразно начинать с доведения общих вопросов работы с данной категорией военнослужащих. Для решения данной задачи были проведены групповые занятия, которые позволили курсантам получить новые знания и расширить представление о работе с коллективом и проведению индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.

Анализ проведенного опроса курсантов показал, что они имеют слабое

представление об особенностях военнослужащих по контракту, которые отличают их от военнослужащих по призыву. Большинство курсантов считают, что отличительной чертой военнослужащих по контракту является ответственность, профессионализм, наличие опыта, дисциплинированность, осознанность в выборе профессии. Но, как показывает практика, зачастую военнослужащие по контракту имеют не только положительные черты.

Изучение особенностей и специфики служебной деятельности военнослужащих по контракту, а также практическое решение педагогических задач является одним из способов подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы. Курсантам важно понимать, чем военнослужащий по контракту отличается от военнослужащего по призыву, в чем различия проводимой работы с данными категориями, а также как осуществлять дальнейшую педагогическую деятельность с учетом этих особенностей.

Одной из форм внеучебной деятельности по повышению знаний курсантов в работе с военнослужащими контрактной службы является проведение круглого стола, который представляет организационную форму познавательной деятельности обучающихся и направлен на получение новых знаний, формирование умений решать профессиональные задачи [130, с. 366]. Характерной чертой круглого стола является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Целью проведения круглого стола является приобретение знаний будущими офицерами о работе с военнослужащими по контракту, а также повышение их мотивации к профессиональной деятельности.

Задачи круглого стола:

мобилизация и активизация курсантов на решение возможных возникающих трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы;

обсуждение опыта педагогической подготовки будущих офицеров в образовательной деятельности ВООВО;

повышение практических навыков курсантов в решении педагогических задач, связанных со спецификой работы с военнослужащими по контракту;

повышение мотивации курсантов к осуществлению будущей профессиональной деятельности.

Для подготовки будущих офицеров к проведению индивидуальной воспитательной работы с курсантами на практическом занятии изучалась методика рефлексивного наблюдения поведения военнослужащих.

Данная методика заключается в выборе интерпретации, стандартизированной оценке и наглядном представлении профиля поведения военнослужащего, исходя из выраженности форм его проявления через ценностные ориентиры компонентов самосознания. Педагогическое наблюдение за военнослужащими по контракту организуется в естественных условиях военно-социальной среды и военно-профессиональной деятельности. Таким образом, позиция наблюдателя определяется исходя из особенностей военно-педагогического процесса: будучи командиром, он принимает непосредственное участие как в воспитании подчиненных, так и в наблюдении за ними [14].

Необходимо отметить, что методика рефлексивного наблюдения не является психологической и не требует от офицера, который будет использовать ее в своей работе, наличия специальных знаний и навыков. Методика позволяет осуществлять наблюдение за поведением военнослужащих путем стандартизации, что способствует учету результатов суждений наблюдателей и рефлексии военнослужащего по единым критериям. Стандартизация наблюдения предполагает единообразную реализацию основных требований к наблюдению. Также важно обратить внимание на то, что в методике оценкой военнослужащего является не субъективное мнение наблюдателей, а категоризация объекта путем его соотнесения со стандартом [189, с. 219-220].

Полученные результаты рефлексивного наблюдения дают возможность для составления обоснованных педагогических характеристик и определения дальнейших направлений индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими.

Методика рефлексивного наблюдения позволит офицеру в работе с подчиненными, используя метод наблюдения, получить информацию

об их поведении, при помощи которой он сможет выстраивать дальнейшую работу и определять актуальные направления в педагогической деятельности с военнослужащими контрактной службы. При этом полученная информация не является конечным заключением в изучении личности военнослужащего, необходимо внимательно относиться к полученным результатам и дополнять их данными других исследований, проводить беседы, изучение документов и т. д.

Необходимо отметить, что в настоящее время методика рефлексивного наблюдения применяется на практике в Южном ордена Жукова округе войск национальной гвардии и позволяет осуществлять профилактику суицидального поведения.

После выявления военнослужащих, требующих дополнительного воздействия со стороны командира, необходимо продолжить проведение комплекса мероприятий индивидуальной воспитательной работы. Это требует от офицера знания алгоритма подготовки и проведения индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту [165].

Индивидуальная беседа является одним из наиболее действенных методов в процессе изучения личности, так как позволяет установить прямой контакт, получить информацию о субъективном мире, о мотивах деятельности и поведения.

Индивидуальные беседы, проводимые с военнослужащими, подразделяются на: ознакомительные, поддерживающие, корректирующие, предупредительные. Достижению наибольшего результата воспитательного воздействия способствует знание офицером и применением на практике методики проведения индивидуальных бесед с военнослужащими.

Будущие офицеры должны понимать и знать, как следует выстраивать диалог с военнослужащими по контракту, какие вопросы задавать, на что обращать особое внимание и т. д. Для этого будущему офицеру необходимо знать технику постановки вопросов в ходе проведения индивидуальных бесед с военнослужащими данной категории. При соблюдении необходимых требований индивидуальная беседа позволяет получить не менее надежную информацию

о событиях прошлого, настоящего или будущего, чем при наблюдении или анализе характеризующих документов.

Грамотное проведение будущими офицерами индивидуальной воспитательной работы с подчиненными военнослужащими по контракту поможет решить ряд проблемных вопросов в воспитании и предотвратить немалое количество негативных явлений. Учитывая особенности военнослужащих по контракту, данная работа должна проводиться целенаправленно, систематически с использованием разносторонних эффективных форм и методов.

Проведение индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы направлено на формирование и развитие у них военно-профессиональных и морально-боевых качеств. Поэтому офицеры в решении данных задач призваны проявлять творческий подход и осуществлять поиск новых, нестандартных решений.

Далее рассматриваются способы педагогической подготовки будущих офицеров к работе с коллективом военнослужащих контрактной службы, значимость которых подтверждается исследованием, проведенным Н.Н. Исаевой в Академии войск национальной гвардии. Итоги исследования показали, что планируемые результаты в виде компетенций, связанных с развитием у курсантов способности формировать воинский коллектив из подчиненного подразделения, отсутствуют. Также было установлено отсутствие должного внимания к данному вопросу в нормативно-образовательных документах и некомпетентными взглядами определенной части преподавателей и командиров курсантских подразделений [59, с. 5-11].

Коллектив (от лат. *colligo* – объединяю) – относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.) [142].

Использование идей коллективизма в педагогике берет начало с XVIII века в трудах педагога-гуманиста И.Г. Песталоцци. Проблемы коллектива и личности исследовали: А.С. Макаренко – «теория воспитания в коллективе и через

коллектив» [49, с. 35-36]; О. Шмидт – стремился показать значение товарищества и его возможности в целенаправленном процессе воспитания; Г.А. Роков – проблемы товарищеских отношений, психология детских объединений [110, с. 15-16], философы Л.П. Буева, В.Г. Иванов, Н.И. Лапин – «общие закономерности и противоречия развития коллектива и личности» [146, с. 62]; психологи А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.П. Донцов, А.В. Петровский – «вопросы коллективного общения, межличностные отношения в коллективе, ценностные ориентации» [146, с. 62]; педагоги А.С. Макаренко, А.Т. Куракина, П.П. Блонский, Б.Т. Лихачев – «проблемы духовной жизни педагогического коллектива, функционирования детского коллектива, становление личности в коллективе» [146, с. 62]; П.Ф. Каптерев, А.Ф. Лазурский, Н.И. Пирогов, К.Д. Ушинский – видели новый источник развития в поддержке атмосферы товарищества и взаимопомощи.

Особый вклад в развитие теории коллектива внес А.С. Макаренко, который писал: «Коллектив – это социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище» [49, с. 21].

И.А. Алехин представляет воинский коллектив как «высокоорганизованную группу дисциплинированных военнослужащих, способных автономно выполнять служебные, боевые и другие задачи» [3]. Более точное определение воинского коллектива приведено в Военном энциклопедическом словаре: «воинский коллектив – это группа военнослужащих, объединенных по формальному признаку (отделение, расчет, взвод, рота), связанных между собой общностью социально-обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, единством воли и руководства. Военнослужащие воинского коллектива живут и действуют в непосредственных межличностных контактах, и, в силу этого, достигают более высокого уровня развития групповых отношений за счет высокой степени сплоченности, слаженности и взаимопомощи» [26].

Воинские коллективы различаются между собой: по уровню нравственной зрелости, сплоченности, слаженности, состоянию воинской дисциплины, морально-психологическому климату, результатам деятельности. Все эти качественные характеристики являются важными показателями успешного выполнения служебно-боевых задач. От комфорта во взаимоотношениях между военнослужащими подразделения, благоприятности обстановки в подразделении напрямую зависит результат совместной деятельности, поэтому задачей командира (начальника) является организация качественного взаимодействия среди подчиненных военнослужащих.

Коллектив военнослужащих контрактной службы представляет собой группу людей различного возраста, пола, срока и опыта службы, имеющих разные ценности, интересы, увлечения, взгляды и т. д. Перечисленные особенности отличают коллектив военнослужащих по контракту от воинского коллектива по призыву и требуют от командира дополнительных знаний. При этом не каждое подразделение военнослужащих контрактной службы можно назвать коллективом. Неблагоприятный морально-психологический климат, отсутствие справедливых, ответственных и дружеских взаимоотношений, сплоченности и устремленности к достижению единой цели, условий для самореализации каждого члена подразделения, и при этом само подразделение показывает низкие результаты в учебной и служебной деятельности, то такое подразделение не является коллективом [58, с. 123-126].

Начальным этапом работы с военнослужащими контрактной службы по прибытии офицера в подразделение является изучение уровня сплоченности и взаимоотношений в коллективе. Это позволит получить первоначальные данные о коллективе и определить перспективы дальнейшей работы.

В терминологии толковых словарей русского языка существует два схожих понятия «сплочение» и «сплачивание», которые имеют различные значения и требуют уточнения. В исследовании применяется термин «сплочение», означающий объединение в одно неразрывное целое, достижение сплоченности, согласованности в действиях [48].

Проведя анализ данных терминов в разных интерпретациях, под способами сплочения воинского коллектива понимается совокупность и порядок действий, используемых для объединения определенной группы военнослужащих к решению совместных целей и задач, выработке общих идей, интересов и ценностей.

Существуют разные способы сплочения коллектива военнослужащих:

включение всех членов группы в деятельность коллектива;

формирование здоровых традиций;

организация жизнедеятельности коллектива, выходящей за рамки его деятельности;

привлечение актива группы к оказанию помощи отдельным военнослужащим;

совместное обсуждение и решение проблем путем приведения к единому мнению большинства членов коллектива;

организация коллективных мероприятий досуга, в том числе с привлечением членов семей военнослужащих [195, с. 79].

В параграфе представлены способы педагогической подготовки будущих офицеров, которые направлены на сплочение коллектива военнослужащих контрактной службы.

Работа с воинским коллективом обязывает учитывать такие социально-психологические показатели, как согласованность, совместимость, эффективность взаимодействия, взаимоприемлемость членов коллектива.

Для изучения круга отмеченных вопросов существует множество методик, которые способны обеспечить получение достоверной информации о состоянии межличностных отношений в воинском подразделении, а также надежно прогнозировать уровень совместимости военнослужащих по их индивидуальным социально-психологическим характеристикам.

Для изучения уровня сплоченности коллектива военнослужащих по контракту в исследовании применялись три методики, которые дополняют друг друга в получении информации о коллективе и его участниках:

1. Методика определения морально-психологического климата в коллективе (Р.Х. Шакурова), которая диагностирует уровень сформированности группы как коллектива. При многократном исследовании она позволяет проследить динамику развития коллектива.

2. Методика изучения уровня сплоченности коллектива «На привале» [32], которая позволяет предварительно диагностировать актуальный коэффициент взаимности малой группы. Она представляет собой форму, переходную между анкетой и проективным тестом, и является не столько отражением реальной внутригрупповой структуры отношений, сколько отражением видения респондентом своего места в системе этих отношений и, в конечном итоге, отражением отношения к группе как целому.

3. Методика определения индекса групповой сплоченности (К. Сишора) [168, с. 179-180] позволяет определить индекс групповой сплоченности, который является важным параметром, показывающим степень интеграции группы, ее сплочение в единое целое [171].

Вышеуказанные методики помогут офицеру, вновь прибывшему в подразделение, определить уровень сплоченности группы и дальнейшие направления работы с военнослужащими. Данные методики можно применять по отдельности, но наибольшая эффективность определения уровня сплоченности коллектива будет достигаться от применения их в комплексе. Совместное их применение позволит дополнять материалы исследования и исключить возможность необоснованного выбора военнослужащими. Также методики можно использовать для изучения дальнейшей динамики развития сплоченности коллектива.

Одним из результативных способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с коллективом военнослужащих по контракту является проведение конкурса среди курсантов по теме «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы».

Цель конкурса: осуществление дополнительной педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту посредством

организации внеучебной деятельности и развитие мотивации к самообразованию.

Задачи конкурса:

развитие практических навыков рефлексии трудностей работы с военнослужащими по контракту;

стимулирование к развитию педагогических знаний, воспитательных способностей;

развитие нравственных качеств курсантов;

развитие мотивации курсантов к самообразованию.

Целесообразно проводить конкурс в начале формирующего этапа подготовки будущих офицеров. Это поможет курсантам получить новые знания в работе с коллективом военнослужащих по контракту, получить практический опыт в решении проблемных вопросов (педагогических задач), повысить мотивацию к предстоящей деятельности.

После изучения уровня сплоченности воинского коллектива командиру необходимо знать и понимать, как действовать в дальнейшем. В случае выявления благоприятного климата в подразделении главной задачей будет являться поддержание его на прежнем уровне. Если уровень сплоченности низкий, командиру необходимо принимать меры, способствующие улучшению взаимоотношений в коллективе.

Сформировать благоприятную атмосферу в подразделении можно при помощи тренингов, направленных на сплочение коллектива.

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения и общения; совокупность методов организации внутригруппового взаимодействия в целях развития личности и совершенствования групповых отношений [21].

Проведение групповых тренингов является достаточно новой формой работы с коллективом. Использование данной формы способствует повышению уровня принятия себя и других, развитию рефлексии, в том числе эмоциональной, стремления к саморазвитию.

Для того, чтобы поставленные цели были успешно достигнуты, необходим

сплоченный коллектив единомышленников. Товарищеские контакты во время исполнения обязанностей военной службы и по их окончании, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший морально-психологический климат. Желание идти на службу, стремление к осуществлению поставленных целей и задач во многом зависит от взаимоотношений военнослужащих. Чем лучше эти отношения, тем выше результаты ратного труда каждого военнослужащего и коллектива в целом. Поэтому проведение тренингов с личным составом становится неотъемлемой частью работы офицера.

Целью тренинга является сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия между ее членами. Задачи тренинга:

формирование благоприятного морально-психологического климата в группе;

развитие ответственности и вклада каждого участника в решение общих задач;

развитие умения работать в коллективе;

нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;

осознание каждым участником своей роли, функций в группе.

Основная задача тренинга – повысить уровень сплочения коллектива, выработать умение сотрудничать. При этом необходимо помнить про морально-психологический комфорт, нельзя силой заставлять участвовать в упражнениях, важно обсудить возможные проблемы и помочь каждому участнику группы.

Тренинг на сплочение группы поможет улучшить взаимоотношения между ее участниками, повысить их доверие друг к другу. Наибольшая эффективность сплочения коллектива военнослужащих по контракту будет достигнута при проведении тренинга в сочетании с другими мероприятиями, которые должны дополнять полученные результаты.

Культурно-досуговая работа в войсках национальной гвардии проводится в целях формирования средствами культуры и искусства у военнослужащих государственно-патриотического сознания, снятия стрессовых состояний,

организации досуга, удовлетворения эстетических и культурных потребностей [123].

На современном этапе сплочение коллектива является важным аспектом успешной деятельности не только в военной сфере. Широкое применение в настоящее время имеет понятие «тимбилдинг», или командообразование, часто используемое в контексте повышения эффективности деятельности работников современных корпораций. Тимбилдинг (англ. team – команда, building – строительство, создание) – дословно переводится как построение команды.

Главной целью тимбилдинга является «сплочение команды и формирование сотрудничества между людьми». Если рассмотреть слово «сотрудничество», то в нем четко просматривается «со» + «труд», то есть совместный труд или совместная работа для достижения какой-то значимой цели, в результате чего возникает синергетическое взаимодействие» [82, с. 1533].

В этой связи тимбилдинг имеет определенные цели и задачи. Основная его задача – повышение работоспособности и эффективности деятельности членов коллектива, улучшение между ними взаимодействия. Цели командообразования направлены на:

сплочение, создание общности целей коллектива, повышение взаимодействия и доверия между его членами, замену конкуренции на сотрудничество;

лояльность подчиненных к начальникам. Участвуя в мероприятиях наравне с подчиненными, начальник воспринимается ими как человек, а не как должность. Логика его решений становится более понятной для коллектива и вызывает меньшее отторжение;

психологическую разгрузку для военнослужащих. Особенно это актуально для подразделений, работающих в напряженном режиме [9].

Идея, цели и задачи тимбилдинга соответствуют целям и задачам, которые должен ставить офицер для сплочения коллектива: не просто укреплять связи между военнослужащими подразделения, а стремиться к созданию коллектива.

Военнослужащие контрактной службы свободное время проводят за территорией воинской части, а времени на проведение мероприятий сплочения

коллектива в период выполнения обязанностей военной службы, как показывает практика, не хватает. В связи с этим организация отдыха приобретает особое значение в сплочении коллектива военнослужащих по контракту. Важно отметить, что к участию в мероприятиях нужно привлекать не только военнослужащих, но и членов их семей. Это будет способствовать более эффективному взаимодействию членов коллектива. Для повышения качества проведения активных мероприятий тимбилдинга необходимо привлекать членов войскового актива, наиболее активных военнослужащих и членов их семей.

Одна из перспектив тимбилдинга – развитие у военнослужащих теплого чувства привязанности к службе, выработка установки «военная служба – положительные эмоции», которая смешивает понятия «досуг» и «служба», «товарищ» и «коллектив». Данная перспектива ориентирована на целостность и гармоничность воинского коллектива.

Мероприятия культурно-досуговой работы играют важную роль в сплочении коллектива военнослужащих контрактной службы. Благоприятный морально-психологический климат в подразделении будет во многом зависеть от качества организации и проведения досуга военнослужащих и членов их семей.

В подготовке курсантов к работе с коллективом также необходимо «формировать долгосрочную мотивацию и развитие профессионально-волевых качеств, обеспечивающих включение в профессиональную деятельность, устремленность на готовность к активным действиям» [57, с. 46].

Таким образом, в параграфе рассмотрен комплекс практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров войск национальной гвардии к работе с военнослужащими контрактной службы в соответствии с определенными направлениями.

Для определения возможности реализации способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы, а также полного представления о практической составляющей исследования, представляется целесообразным рассмотреть порядок организации и содержания экспериментальной работы.

2.3. Организация и содержание экспериментальной работы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Экспериментальная работа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы состоит из трех этапов:

1 этап – пилотный (разработка инструментария, проведение пилотных исследований);

2 этап – констатирующий (сбор, обобщение и анализ информации);

3 этап – формирующий (реализация целевой программы);

4 этап – рефлексивный (анализ полученных результатов и определение перспектив развития) [191, с. 226].

В ходе разработки план проведения экспериментальной работы обсуждался на кафедре теории и методики непрерывного профессионального образования Академии войск национальной гвардии. Согласование плана проводилось с управлением второго факультета, профессорско-преподавательским составом кафедр: военно-политической работы, философских и социально-экономических дисциплин. Задачи, содержание и планируемый результат этапов экспериментальной работы представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – План экспериментальной работы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
1. Пилотный этап		
1. Разработка и проверка исследовательского инструментария.	1. Разработка опросного листа на тему «Трудности, возникающие у офицеров в работе с военнослужащими»	1. Определение правильности понимания респондентами вопросов

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
	<p>контрактной службы».</p> <p>2. Проведение пилотного опроса курсантов и офицеров о трудностях работы с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>3. Проведение беседы с курсантами и офицерами по уточнению позиций респондентов по результатам проведенного письменного опроса.</p> <p>4. Проведение анализа полученных ответов от курсантов и офицеров.</p>	<p>опросного листа.</p> <p>2. Внесение коррективов в лист опроса с учетом полученных результатов (по необходимости).</p> <p>3. Подготовка выводов по результатам пилотного опроса.</p>
2. Констатирующий этап		
<p>1. Определение трудностей, возникающих у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы.</p>	<p>1. Проведение письменного опроса офицеров воинских частей, комплектуемых военнослужащими контрактной службы, о трудностях работы с военнослужащими по контракту.</p> <p>2. Проведение беседы с офицерами по уточнению их позиций в ходе дачи ответов на поставленные вопросы.</p> <p>3. Проведение письменного опроса по изучению мнения курсантов о гипотетических трудностях работы с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>4. Проведение беседы с курсантами по уточнению ответов, полученных при проведении письменного опроса.</p> <p>5. Обобщение и анализ полученных результатов.</p>	<p>1. Определение трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы, которые имеют высокий уровень сложности для офицеров.</p> <p>2. Выяснить: соответствует ли мнение курсантов о гипотетических трудностях ответам офицеров о трудностях, возникающих в работе с военнослужащими контрактной службы.</p>
<p>2. Определение уровня готовности и наличие интереса курсантов ВООВО Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.</p>	<p>1. Разработка диагностического инструментария.</p> <p>2. Проведение опроса курсантов ВООВО (Военной академии, НВИ и СВКИ войск национальной гвардии) по изучению самооценки уровня готовности и наличия интереса к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>3. Проведение анализа полученных результатов.</p> <p>4. Подготовка выводов по проведенному письменному опросу.</p>	<p>1. Определение среднего уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Определение наличия интереса у курсантов к вопросам, связанным с работой с военнослужащими контрактной службы.</p>
<p>3. Обоснование выбора контрольной и экспериментальной групп.</p>	<p>1. Выбор критериев отбора контрольной и экспериментальной групп.</p> <p>2. Изучение наличия интереса у курсантов в получении дополнительных знаний и умений,</p>	<p>1. Подтверждение равенности показателей контрольной и экспериментальной группы.</p> <p>2. Согласование</p>

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
	<p>связанных с работой с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>3. Установление наличия у курсантов опыта работы с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>4. Рассмотрение результатов сдачи курсантами промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам.</p> <p>5. Рассмотрение результатов проведения с курсантами войсковой стажировки в должности командира отделения, заместителя командира взвода.</p> <p>6. Изучение самооценки курсантов своего уровня готовности к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>7. Изучение оценки офицеров курсантских подразделений и преподавателей – руководителей войсковой стажировки уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>9. Проведение анализа и обобщение результатов показателей в соответствии с выбранными критериями.</p>	<p>и утверждение состава участников эксперимента (контрольной и экспериментальной групп).</p>
3. Формирующий этап		
<p>1. Разработка и обоснование критериально-оценочного аппарата исследования.</p>	<p>1. Разработка критериев оценки системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Разработка критериев оценки компетентностной и мотивационной готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.</p>	<p>1. Получение результатов оценки офицерами-экспертами системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Определение уровня компетентностной и мотивационной готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.</p>

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
2. Проведение организационных мероприятий.	<p>1. Доведение целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы до участников эксперимента, в части касающейся.</p> <p>2. Согласование с управлением второго факультета дат, времени и порядка проведения практико-ориентированных мероприятий.</p> <p>3. Проведение инструктажа с курсантами экспериментальной группы о целях, задачах и мероприятиях экспериментальной работы.</p> <p>4. Проведение с офицерами курсантских подразделений инструкторско-методического занятия «Ролевая позиция и задачи офицеров подразделения в проведении формирующего эксперимента».</p> <p>5. Организация взаимодействия с профессорско-преподавательским составом кафедр по внесению дополнений в рабочие программы дисциплин в части, касающейся подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.</p>	<p>1. Реализация Целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии в работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Ознакомление курсантов с целями и задачами эксперимента.</p> <p>3. Постановка задач и организация взаимодействия офицеров подразделения с диссертантом по порядку проведения экспериментальной работы.</p> <p>4. Использование потенциала профессорско-преподавательского состава в подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.</p>
3. Подготовка курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы и развитие их мотивации к самообразованию.	<p>1. Разработка конкурсного инструментария.</p> <p>2. Стимулирование курсантов на участие в конкурсе.</p> <p>3. Проведение конкурса с курсантами: «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы».</p> <p>4. Награждение участников конкурса.</p> <p>5. Анализ полученных результатов.</p>	<p>1. Повышение знаний и получение навыков курсантами в работе с коллективом военнослужащих.</p> <p>2. Повышение мотивации курсантов к самообразованию.</p>
4. Доведение до курсантов трудностей, возникающих в настоящее время у офицеров в ходе работы с военнослужащими контрактной службы.	<p>1. Подготовка и утверждение плана проведения занятия.</p> <p>2. Проведение с курсантами занятия «Трудности работы с военнослужащими контрактной службы».</p>	<p>1. Получение знаний курсантами о существующих трудностях работы с военнослужащими контрактной службы.</p>

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
5. Доведение до курсантов рекомендаций по работе с военнослужащими контрактной службы.	1. Проведение группового занятия с курсантами: «Рекомендации офицерам в работе с военнослужащими контрактной службы».	1. Ознакомление курсантов с рекомендациями для офицеров по работе с военнослужащими контрактной службы.
6. Изучение с курсантами особенностей военнослужащих контрактной службы и специфики педагогической деятельности офицеров с данной категорией военнослужащих.	1. Проведение с курсантами круглого стола «Особенности и специфика педагогической деятельности офицеров с военнослужащими контрактной службы». 2. Практическое решение педагогических задач (ситуаций), связанных с проблемными вопросами, возникающими в работе с военнослужащими контрактной службы. 3. Получение от курсантов обратной связи с использованием письменного опроса, подведение итогов проведения круглого стола.	1. Повышение знаний курсантов об особенностях военнослужащих и специфике служебной деятельности офицеров с военнослужащими по контракту. 2. Развитие практических умений курсантов в решении задач (ситуаций), связанных с работой с военнослужащими контрактной службы. 3. Повышение мотивации курсантов к будущей профессиональной деятельности.
7. Оказание практической помощи курсантам, слабоуспевающим по военно-профессиональным дисциплинам.	1. Анализ текущей успеваемости и результатов сдачи промежуточной аттестации курсантов. 2. Проведение индивидуальных бесед со слабоуспевающими курсантами. 3. Организация взаимодействия с профессорско-преподавательским составом кафедр военной академии по вопросам подготовки индивидуальных заданий для курсантов. 4. Организация проведения дополнительных групповых и индивидуальных консультаций.	1. Повысить мотивацию курсантов к учебной деятельности. 2. Ориентировать курсантов на приобретение профессиональных знаний и умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности. 3. Повысить результаты освоения курсантами дисциплин военно-профессиональной направленности.
8. Изучение с курсантами методики определения морально-психологического климата в коллективе.	1. Подготовка инструментария, подготовка плана проведения занятия. 2. Проведение с курсантами занятия «Методика определения морально-психологического климата в коллективе Р.Х. Шакурова». 3. Групповая беседа с курсантами по обсуждению изученной методики.	1. Повышение знаний курсантов и получение ими дополнительных практических умений в работе с коллективом военнослужащих контрактной службы.

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
9. Изучение с курсантами методики изучения уровня сплоченности коллектива «На привале».	1. Подготовка инструментария, подготовка плана проведения занятия. 2. Проведение с курсантами занятия «Методика изучения уровня сплоченности коллектива «На привале». 3. Обсуждение особенностей практического применения методики в ходе групповой беседы.	1. Получение курсантами практических умений по изучению уровня сплоченности коллектива военнослужащих контрактной службы.
10. Изучение с курсантами методики определения индекса групповой сплоченности (К. Сишора).	1. Подготовка инструментария, подготовка плана проведения занятия. 2. Проведение с курсантами практического занятия «Методика определения индекса групповой сплоченности (К. Сишора)». 3. Групповая беседа по получению обратной связи от курсантов по результатам изучения методики.	1. Получение курсантами практических умений в определении индекса групповой сплоченности.
11. Развитие практических умений курсантов в проведении психолого-педагогического тренинга на сплочение коллектива.	1. Разработка структуры и плана проведения тренинга, исследовательского инструментария. 2. Привлечение курсантов к организации и проведению тренинга. 3. Проведение с курсантами занятия «Порядок организации и проведения тренинга на сплочение коллектива военнослужащих контрактной службы». 4. Подведение итогов проведения тренинга.	1. Получение курсантами практических умений в проведении психолого-педагогического тренинга на сплочение коллектива.
12. Доведение до курсантов форм и методов культурно-досуговой работы с военнослужащими контрактной службы.	1. Разработка плана проведения занятия. 2. Подготовка справочного материала для курсантов. 3. Проведение с курсантами занятия «Культурно-досуговая работа как способ сплочения коллектива военнослужащих контрактной службы». 4. Постановка задачи для самостоятельного изучения учебного материала.	1. Ознакомление курсантов с формами и методами культурно-досуговой работы с военнослужащими контрактной службы.
13. Доведение до курсантов особенностей проведения индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.	1. Подготовка плана проведения занятия. 2. Проведение с курсантами занятия «Особенности индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы».	1. Получение курсантами знаний об особенностях, формах и методах индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
<p>14. Изучение с курсантами методики рефлексивного наблюдения в профессиональном воспитании военнослужащих.</p>	<p>1. Подготовка методического инструментария. 2. Проведение с курсантами занятия «Методика рефлексивного наблюдения в профессиональном воспитании военнослужащих контрактной службы». 3. Проведение групповой беседы с курсантами о связях индивидуальной воспитательной работы и работы с коллективом военнослужащих контрактной службы. 4. Обсуждение с курсантами итогов составления педагогических характеристик. 5. Подготовка рекомендаций для офицеров курсантских подразделений.</p>	<p>1. Получение курсантами практических умений определения направлений индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы. 2. Выявление связей между индивидуальной воспитательной работой и работой по сплочению коллектива военнослужащих контрактной службы. 3. Получение курсантами практических умений в составлении педагогической характеристики военнослужащего.</p>
<p>15. Изучение с курсантами техники постановки вопросов в ходе проведения индивидуальных бесед с военнослужащими контрактной службы.</p>	<p>1. Подготовка плана проведения занятия. 2. Проведение с курсантами занятия «Техника постановки вопросов в ходе проведения индивидуальных бесед с военнослужащими по контракту».</p>	<p>1. Получение курсантами знаний о технике постановки вопросов в ходе проведения индивидуальных бесед с военнослужащими контрактной службы.</p>
<p>16. Организация участия курсантов в научно-представительских и воспитательных мероприятиях, связанных с проведением специальной военной операции.</p>	<p>1. Привлечение курсантов к участию в уроке мужества, проводимого участником специальной военной операции. 2. Привлечение курсантов к участию в научно-практическом круглом столе «Применение опыта выполнения служебно-боевых (боевых) задач, приобретенного военнослужащими подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации в процессе обучения и воспитания курсантов Академии войск национальной гвардии по дисциплинам военно-профессиональной направленности». 3. Проведение с курсантами групповой беседы об итогах и выводах участия в мероприятиях, связанных с опытом выполнения служебно-боевых задач в зоне проведения специальной военной операции.</p>	<p>1. Расширить представление курсантов о будущей профессиональной деятельности. 2. Повысить знания курсантов на основе практического опыта участников специальной военной операции. 3. Мотивировать курсантов на повышение результативности изучения военно-профессиональных дисциплин.</p>

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
<p>17. Участие в организации подготовки и проведения войсковой стажировки с курсантами.</p>	<p>1. Участие в распределении курсантов на практику в воинские части, комплектуемые военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Участие в подготовке индивидуальных заданий на стажировку.</p> <p>3. Проведение инструктажа с курсантами перед убытием на стажировку.</p> <p>4. Оказание помощи курсантам в подготовке стимульного материала.</p> <p>5. Организация взаимодействия с методическими руководителями и курсантами по проблемным вопросам в период проведения стажировки.</p> <p>6. Участие в защите курсантами войсковой стажировки.</p>	<p>1. Закрепить полученные на практике знания и практические умения работы с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>2. Повысить управленческие умения курсантов в работе с военнослужащими контрактной службы.</p> <p>3. Получить обратную связь от курсантов о результативности форм и методов работы с военнослужащими контрактной службы.</p>
4. Рефлексивный этап		
<p>1. Анализ результатов итоговой диагностики проведения формирующего этапа.</p>	<p>1. Проведение сравнительного анализа:</p> <p>1.1. Оценки экспертов и самооценки курсантов уровня готовности к работе с военнослужащими по контракту.</p> <p>1.2. Сдачи курсантами промежуточной аттестации по дисциплинам «Педагогика», «Организация военно-политической (политической) работы».</p> <p>1.3. Прохождения курсантами войсковой стажировки.</p> <p>1.4. Сдачи курсантами промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам.</p> <p>1.5. Сдачи государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке.</p> <p>2. Определение ведущих мотивов учебной деятельности курсантов с использованием методик А.А. Реана, В.А. Якунина и Т.И. Ильиной.</p> <p>3. Беседа с курсантами и офицерами подразделений об итогах проведения экспериментальной работы.</p> <p>4. Проведение коррекционной работы с курсантами экспериментальной группы (по необходимости).</p>	<p>1. Получение данных по итогам сравнительного анализа результатов начальной и итоговой диагностики уровня подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту.</p> <p>2. Проверка полученных данных на наличие однородности (неоднородности) с использованием математических и статистических методов.</p> <p>3. Получение обратной связи по результатам совместной деятельности с курсантами экспериментальной группы.</p>
<p>2. Подведение итогов и определение перспектив дальнейшего развития.</p>	<p>1. Обсуждение результатов внедрения целевой программы с офицерами факультета, профессорско-преподавательским составом.</p> <p>2. Подведение итогов с курсантами</p>	<p>1. Оформление результатов исследования.</p>

Задачи этапа	Основное содержание работы	Планируемый результат
	<p>о результатах проведения экспериментальной работы.</p> <p>3. Внесение коррективов (по необходимости), определение перспектив дальнейшего развития.</p> <p>4. Обобщение, проведение анализа и описание результатов исследования.</p>	

Предполагаемые факторы, которые, возможно, будут негативно влиять на полученный результат:

1. На пилотном этапе:

слабая заинтересованность и отсутствие мотивации у курсантов;
 недостоверность ответов курсантов и офицеров в ходе проведения диагностики.

2. На констатирующем этапе:

слабая заинтересованность и отсутствие мотивации у курсантов;
 пересечение образовательного процесса с выполнением служебно-боевых задач (мероприятия по охране общественного порядка, обеспечение различного рода мероприятий);

отсутствие курсантов в ходе проведения организационно-методических мероприятий (нахождение в госпитале, несение службы в суточном наряде, привлечение на спортивные сборы и т. д.).

3. На формирующем этапе:

слабая заинтересованность и отсутствие мотивации у курсантов;
 пересечение образовательного процесса с выполнением служебно-боевых задач (мероприятия по охране общественного порядка, обеспечение различного рода мероприятий);

отсутствие курсантов в ходе проведения организационно-педагогических мероприятий (нахождение в госпитале, несение службы в суточном наряде, привлечение на спортивные сборы и т. д.);

ограниченное количество времени на проведение дополнительных учебно-воспитательных мероприятий в соответствии с распорядком дня военной академии;

недостаточно высокое качество проведения мероприятий подготовки будущих офицеров.

4. На рефлексивном этапе:

недостоверность ответов курсантов и офицеров (экспертов) в ходе получения результатов обратной связи.

Подготовка плана экспериментальной работы способствовала разработке целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Целевая программа состоит из четырех блоков:

подготовительно-диагностического;

нормативно-организационного;

содержательно-формирующего;

критериально-оценочного.

В каждом блоке определены задачи, мероприятия, сроки их проведения и исполнители.

Реализация целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы (приложение 1) включала:

организационную составляющую – подготовка курсантов, офицеров курсантских подразделений, привлечение преподавателей к проведению установленных программой практико-ориентированных мероприятий с курсантами;

методическую составляющую – разработка учебно-методических и дидактических материалов по подготовке будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы; практическое применение комплекса практико-ориентированных способов подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Данная целевая программа внедрена в образовательный процесс Военной академии, НВИ, СВКИ войск национальной гвардии и получила положительные

отзывы по результатам ее внедрения.

Таким образом, в параграфе рассмотрены организация и содержание экспериментальной работы, которые подробно отражены в плане, содержащем основные этапы, задачи, содержание работы и планируемый результат. Содержание плана экспериментальной работы корректировалось в ходе проведения эксперимента с учетом полученных результатов и сделанных выводов.

Разработка плана экспериментальной работы позволила грамотно спланировать последовательность действий и логику проведения мероприятий, организовать эффективное взаимодействие между участниками эксперимента, определить планируемые результаты и способы их достижения. Также способствовала созданию целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, реализация которой требует дальнейшего рассмотрения.

Вывод по второй главе

Анализ выявленных трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы, а также их классификация позволили обосновать актуальные направления педагогической подготовки будущих офицеров к работе с данной категорией военнослужащих:

подготовка к работе с коллективом военнослужащих;

подготовка к индивидуальной воспитательной работе с военнослужащими.

Разработана модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, которая включает задачно-целевой,

программно-тематический, субъектный, технологический и результирующий блоки. Модель стала основой создания экспериментальной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Исходя из установленных направлений, разработан комплекс практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров войск национальной гвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Для повышения эффективности проведения практико-ориентированных мероприятий и качества взаимодействия между участниками эксперимента подготовлен план экспериментальной работы, состоящий из пилотного, констатирующего, формирующего и рефлексивного этапов.

Разработана целевая программа организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, содержащая подготовительно-диагностический, нормативно-организационный, содержательно-формирующий и критериально-оценочный блоки.

В дальнейшей логике исследования представляется целесообразным рассмотреть методику проведения эксперимента, анализа полученных результатов и проверки их достоверности.

ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

3.1. Анализ результатов констатирующего эксперимента

В параграфе рассматриваются результаты проведения констатирующего эксперимента, в ходе которого: установлены взаимосвязи между выявленными трудностями в работе офицеров и гипотетическими трудностями, прогнозирующимися курсантами при осуществлении предстоящей работы с военнослужащими контрактной службы; выявлено наличие заинтересованности у курсантов к получению новых знаний и практических умений, связанных с решением педагогических задач в процессе работы с военнослужащими контрактной службы; определены уровни готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

Перед проведением экспериментальной части исследования были изучены научные публикации в части, касающейся организации проведения эксперимента [105; 147], его особенностей в современных условиях [31], интерпретации, обобщении и проверки достоверности результатов [18; 138; 156].

Констатирующий эксперимент проводился с декабря 2019 года по август 2020 года. Для проведения сравнительного анализа полученные результаты были дополнены материалами исследования, проведенного в июне 2021 года в НВИ и СВКИ войск национальной гвардии. Всего в ходе констатирующего эксперимента исследованием было охвачено 489 респондентов, из них: курсантов

256 человек, офицеров воинских частей 178 человек, 17 преподавателей педагогических дисциплин и 38 офицеров курсантских подразделений.

Вначале для выявления трудностей, возникающих в настоящее время у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы, был проведен письменный опрос 178 офицеров воинских частей войск национальной гвардии, который подробно описан в параграфе 2.1. Результаты опроса показали, что наиболее сложными для офицеров являются: трудности в работе с коллективом военнослужащих контрактной службы; трудности в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту.

С целью определения мнения курсантов о гипотетических трудностях, которые прогнозируются курсантами при осуществлении будущей профессиональной деятельности, и сравнения их с ответами офицеров о трудностях работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, в ноябре 2020 года проведен опрос курсантов третьих, четвертых и пятых курсов, который был дополнен полученными результатами в июне 2021 года.

В письменном опросе приняли участие 265 курсантов войск национальной гвардии, из них: Академии войск национальной гвардии – 168 курсантов; НВИ войск национальной гвардии – 59 курсантов; СВКИ войск национальной гвардии – 38 курсантов. Проведенный опрос позволил установить, какие трудности, связанные с работой с военнослужащими контрактной службы, по мнению курсантов, ожидают их в предстоящей профессиональной деятельности. Указанные трудности были обобщены по схожим признакам и суммированы. Результаты опроса представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Результаты опроса курсантов о гипотетических трудностях, прогнозируемых в предстоящей работе с военнослужащими контрактной службы

Причины трудностей	Военная академия	НВИ	СВКИ
Отсутствие опыта и слабые знания у курсантов	13%	63%	97%

Причины трудностей	Военная академия	НВИ	СВКИ
Разница в возрасте между командиром и подчиненными	29%	51%	34%
Недисциплинированность военнослужащих	27%	25%	24%
Личные (семейные) проблемы военнослужащих	14%	37%	5%
Пьянство и наркомания	13%	31%	8%
Отсутствие постоянного контроля за военнослужащими	25%	7%	3%
Боязнь работы с личным составом	3%	8%	29%

Проведенный опрос дополнялся индивидуальными и групповыми беседами с курсантами, в ходе которых обучающихся просили объяснить свой выбор.

Более половины курсантов (53%) указали на трудности, возникающие из-за отсутствия опыта и недостаточности знаний о работе с военнослужащими контрактной службы. Опрошенные также относят к значимым трудностям: разницу в возрасте между «молодым» командиром и подчиненными военнослужащими (28%); недисциплинированность военнослужащих по контракту (25%); личные (семейные) проблемы военнослужащих (20%); пьянство и наркоманию (18%); отсутствие постоянного контроля за военнослужащими (13%); боязнь личного состава (11%).

Менее значимыми трудностями в работе с военнослужащими по контракту опрошенные курсанты считают: работу по сплочению коллектива (9%); работу с военнослужащими-женщинами (4%); завоевание авторитета (4%); взаимоотношения между командиром и сложившимся коллективом (3%); «всегда так было» (2%); непонимание курсантами отличия военнослужащих по контракту от призывников (1%).

Необходимо отметить, что преобладание ответов курсантов разных ВООВО значительно отличается. Это связано с тем, что курсанты проходят обучение по разным специальностям и различиями в организации прохождения практики

(войсковой стажировки) с курсантами. В ходе проведения групповой беседы установлено: большая часть курсантов проходили войсковую стажировку в подразделениях, полностью укомплектованных военнослужащими контрактной службы, и в подразделениях, укомплектованных смешанным способом (с преобладанием военнослужащих по контракту); другая часть (около 40%) стажировались в подразделениях, где проходят службу военнослужащие по призыву, а военнослужащие по контракту занимают только командные должности.

Прохождение войсковой стажировки в подразделениях, укомплектованных военнослужащими-контрактниками, позволяет получить курсантам более полное представление о данной категории военнослужащих и специфике работы с ними. Вместе с этим курсанты, получившие практический опыт в работе с военнослужащими по призыву, сравнивают трудности работы с военнослужащими контрактной службы наравне с призывниками.

Прохождение войсковой стажировки курсантами в подразделениях, укомплектованных военнослужащими контрактной службы, оказывает важное влияние на подготовленность будущих офицеров к работе с данной категорией военнослужащих. В данных подразделениях курсанты смогут получить первичные данные об отличительных особенностях военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и работы с ними на личном практическом опыте. Возникшие трудности с «контрактниками» на практике помогут дальнейшему осмыслению подготовки к работе с данной категорией военнослужащих.

Проведенный опрос и беседы с курсантами позволили установить, что большинство курсантов считают отсутствие практического опыта и необходимых знаний для работы с военнослужащими по контракту основными трудностями. Также установлено, что курсанты имеют слабое представление об особенностях деятельности военнослужащих контрактной службы. Это сориентировало на получение дополнительной информации о заинтересованности и уровне подготовленности курсантов к работе с данной категорией военнослужащих.

В указанные сроки с курсантами ВООВО войск национальной гвардии был

проведен еще один письменный опрос. Его целью являлось определение самооценки курсантами уровня готовности к работе с военнослужащими контрактной службы, а также выявление наличия заинтересованности курсантов в получении дополнительных знаний и умений работы с данной категорией военнослужащих.

Курсантам был предложен опросный лист, составленный с учетом полученных результатов и выводов предыдущих опросов офицеров и курсантов. Результаты опроса представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Результаты опроса курсантов ВООВО войск национальной гвардии

Вопросы	Военная академия	НВИ	СВКИ	Итого
Вопрос 1. Необходима ли в образовательной деятельности дополнительная педагогическая подготовка курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы?				
да	134 (79%)	42 (71%)	25 (66%)	201 (76%)
нет	34 (21%)	17 (29%)	13 (34%)	64 (24%)
Вопрос 2. Хотели бы вы получить дополнительные знания и умения, которые помогут осуществлять работу с военнослужащими по контракту?				
да	144 (86%)	51 (86%)	32 (84%)	227 (86%)
нет	24 (14%)	8 (14%)	6 (16%)	38 (14%)
Вопрос 3. Какие знания и умения вам хотелось бы приобрести для повышения уровня подготовленности к работе с военнослужащими по контракту (выберите 3 варианта ответов)?				
работа с коллективом военнослужащих разного возраста, пола, опыта и срока службы и т. д.	111 (67%)	47 (80%)	33 (87%)	191 (72%)
урегулирование конфликтных ситуаций	114 (68%)	38 (64%)	25 (66%)	177 (67%)
осуществление взаимодействия с военнослужащими по контракту	104 (60%)	39 (66%)	27 (71%)	170 (64%)
осуществление индивидуальной воспитательной работы	100 (61%)	24 (41%)	20 (53%)	144 (54%)

Вопросы	Военная академия	НВИ	СВКИ	Итого
с военнослужащими по контракту				
решение возникающих педагогических задач (ситуаций) в работе с военнослужащими по контракту	71 (55%)	32 (54%)	12 (32%)	115 (43%)
Вопрос 4. Знаете ли вы какие-либо педагогические методы работы с военнослужащими по контракту?				
да	64 (40%)	46 (78%)	21 (55%)	131 (49%)
нет	104 (60%)	13 (22%)	17 (45%)	134 (51%)
Вопрос 5. Имели ли вы опыт работы с военнослужащими по контракту в период прохождения войсковой стажировки?				
да	118 (69%)	57 (96%)	35 (92%)	210 (79%)
нет	50 (31%)	2 (4%)	3 (8%)	55 (21%)
Вопрос 6. Оцените от 1 до 10 уровень своих знаний и умений, необходимых для работы военнослужащими по контракту (где 1 – наименьший ответ; 10 – наивысший ответ).				
Средний балл	5,9	5,8	6,1	5,9

Преподаватели педагогических дисциплин ВООВО Росгвардии в ходе бесед с ними (17 человек) также подтвердили повышенный интерес обучающихся к вопросам, связанным с организацией работы с военнослужащими контрактной службы.

По результатам проведенного опроса большинство курсантов (76%) указали на необходимость в образовательной деятельности дополнительной педагогической подготовки к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. 86% опрошенных курсантов хотели бы получить дополнительные знания и умения, которые помогут в дальнейшем более эффективно осуществлять деятельность, направленную на управление подчиненными военнослужащими контрактной службы.

Каждому курсанту было предложено пять направлений работы с военнослужащими по контракту, из которых необходимо было выбрать три наиболее значимых или указать свой вариант ответа. Большая часть респондентов отметили важность работы по сплочению коллектива военнослужащих

по контракту (72%), а также по урегулированию конфликтных ситуаций (67%). 64% опрошенных курсантов указали на необходимость взаимодействия с военнослужащими по контракту, 54% курсантов отметили индивидуальную воспитательную работу с различными категориями военнослужащих по контракту.

Необходимо подчеркнуть, что в одном из вопросов, в котором необходимо было самостоятельно указать трудности работы с военнослужащими по контракту, работу с коллективом отметили всего лишь 9% опрошенных. Среди предложенных направлений повышения уровня подготовки работа по сплочению коллективов является наиболее распространенным ответом курсантов, что совпадает по значимости с ответами офицеров об основных трудностях работы с данной категорией.

Менее важным в подготовке будущих офицеров, по мнению опрошиваемых, является решение педагогических задач, направленных на работу с военнослужащими по контракту (43%). Следует обратить внимание на то, что около 70% курсантов в ходе обсуждения результатов проведенного анкетирования имеют слабое представление о решении педагогических задач и ситуаций, а также их отличии. Данный факт мог негативно повлиять на выбор курсантами ответов в ходе опроса.

Чуть больше половины опрошенных (51%) указали на слабые знания педагогических методов работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Курсанты, указавшие на то, что они знают педагогические методы работы с военнослужащими по контракту (49%) в основном выделяют такие распространенные методы, как индивидуальная беседа, личный пример, убеждение, принуждение. Неоднократно курсанты указали такие методы, как воздействие через коллектив, применение дисциплинарной практики и увольнение с военной службы. Это говорит о слабом понимании отдельными курсантами целей и задач педагогической деятельности.

Большая часть курсантов (79%), принявших участие в исследовании, ранее уже имели опыт работы с военнослужащими по контракту, который они получили

в ходе прохождения войсковой стажировки. Это свидетельствует о том, что у большинства опрошенных курсантов сложилось представление о военнослужащих контрактной службы. При этом 18% курсантов 5 курса указали, что в период прохождения стажировок в войсках за период обучения (второй, четвертый и пятый год обучения) они ни разу не стажировались в подразделениях, комплектуемых полностью или со значительным преобладанием количества военнослужащих контрактной службы. Данные курсанты оценивают свой уровень подготовленности к работе с военнослужащими контрактной службы как низкий и отмечают важность получения практического опыта в период обучения.

Определение среднего уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы осуществлялось на основе количественных результатов измерений среднего значения.

Изучение подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту (n = 265 курсантов), а также рассмотрение полученных результатов экспертами (профессорско-преподавательским составом) кафедр Академии войск национальной гвардии способствовало определению трех уровней готовности: высокого, среднего и низкого. Методика оценки в баллах от 1 до 10 позволила сгруппировать их следующим образом (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Методика оценки уровня готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы (в баллах)

Уровни подготовки	Наименование уровней	Количество баллов
Высокий	надежный высокий	10
	базовый высокий	9
	недостаточно высокий	8
Средний	надежный средний	7
	базовый средний	6
	недостаточно средний	5

Уровни подготовки	Наименование уровней	Количество баллов
Низкий	надежный низкий	4
	базовый низкий	3
	крайне низкий	2
	критический низкий	1

Уровни готовности курсантов ВООВО войск национальной гвардии к работе с военнослужащими контрактной службы представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4 – Уровни готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы

ВУЗ	Уровни подготовки		
	низкий n = 53	средний n = 158	высокий n = 54
Военная академия	38 (23%)	101 (60%)	29 (17%)
НВИ	13 (22%)	34 (58%)	12 (20%)
СВКИ	2 (5%)	23 (61%)	13 (34%)
Всего	53 (20%)	158 (59,7%)	54 (20,3%)

Средний уровень готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту составило в общем за три группы 5,9 баллов. Данный факт свидетельствует, что уровень готовности курсантов ВООВО войск национальной гвардии, принявших участие в констатирующем эксперименте, к работе с военнослужащими контрактной службы можно оценить как базовый средний.

В группах, большая часть курсантов которых проходили войсковую стажировку в подразделениях, комплектуемых военнослужащими по контракту, средний уровень готовности оценивается выше, чем в группах, проходивших практику в подразделениях, комплектуемых военнослужащими по призыву.

Проведенный анализ ответов курсантов позволил выявить недостатки, влияющие на достоверность результатов анкетирования:

слабая заинтересованность отдельных курсантов;
необъективность самооценки отдельными курсантами (завышение результатов).

Также в ходе констатирующего этапа были изучены отзывы, поступившие из воинских частей, на офицеров-выпускников 2019-2020 годов после первого года военной службы в войсках.

В служебных отзывах указано, что одними из основных трудностей в начале профессиональной деятельности явились трудности в работе с военнослужащими контрактной службы.

Цитаты выпускников: «Возникли трудности в управлении личным составом, мало практики и опыта», «Недостаточно изучена работа с военнослужащими по контракту», «Сложности в управлении подразделением», «Не получилось найти подход к некоторым военнослужащим», «Трудности в работе с различными категориями военнослужащих», «Недостаток умений по сплочению воинских коллективов, имеющих разницу в возрасте», «Недостаточно изучена информация о контрактных подразделениях, реальная обстановка».

Офицеры высказали отдельные предложения по повышению качества педагогической подготовки курсантов в военной академии: «Добавить более детальное изучение подразделений, обстановку и работу с военнослужащими по контракту».

Одним из недостатков в отношении выпускников указанными должностными лицами воинских частей явилась «Недостаточная подготовка к работе с различными категориями военнослужащих и опыт работы с людьми».

Следующим шагом констатирующего эксперимента стало определение состава участников эксперимента. Выбор контрольной и экспериментальной групп проводился на третьем и четвертом курсах обучения второго факультета Академии войск национальной гвардии.

Обоснованием выбора курсантов третьего и четвертого курсов для участия в эксперименте явилось то, что в ходе определения уровня подготовки курсантов третьего, четвертого и пятого курсов обучения второго факультета было

установлено, что на всех трех курсах уровень готовности – средний. Разница среднего уровня готовности курсантов не превышает 0,5 балла (приложение 5). Это свидетельствует о том, что уровень подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы на третьем, четвертом году обучения и на выпускном курсе отличается незначительно.

В этой связи определен состав участников эксперимента: экспериментальная группа – третий курс второго факультета, контрольная группа – четвертый курс второго факультета. Данный выбор обусловлен также тем, что, в соответствии с основной профессиональной образовательной программой, на первом и втором курсах обучения курсантов готовят как младших командиров (командиров отделений). Начиная с третьего курса, подготовка осуществляется в роли командира взвода, заместителя командира роты. Дополнительная подготовка курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы позволит более осмысленно подходить к будущей профессиональной деятельности и дополнять полученные знания и умения в ходе проведения учебных занятий, самостоятельной работы, военно-научных мероприятий и войсковых стажировок.

Критериями отбора контрольной и экспериментальных групп явились (таблица 3.5):

численность групп;

интерес в получении новых знаний в работе с военнослужащими контрактной службы;

наличие опыта работы с военнослужащими по контракту, полученного в ходе войсковой стажировки на втором курсе обучения, а также результаты ее прохождения;

результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам на втором курсе обучения;

самооценка курсантами и оценка офицерами курсантских подразделений, а также преподавателями – методическими руководителями войсковой стажировки уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.

Таблица 3.5 – Критерии отбора контрольной и экспериментальной групп

Критерии	Показатели	
	КГ	ЭГ
Численность группы (чел.)	63	73
Наличие интереса в получении дополнительных знаний, связанных с работой с военнослужащими контрактной службы	90%	92%
Наличие опыта работы с военнослужащими контрактной службы	89%	77%
Результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам (баллы)	4,38	4,27
Результаты проведения войсковой стажировки с курсантами (баллы)	4,48	4,51
Средний уровень готовности к работе с военнослужащими контрактной службы (баллы)	5,4	5,36

Таким образом, педагогическая подготовка будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы является важной практико-ориентированной задачей. Анализ полученных результатов констатирующего эксперимента показал, что:

курсанты имеют слабое представление о специфике работы с военнослужащими по контракту;

основная трудность работы для курсантов в будущей профессиональной деятельности с подчиненными военнослужащими по контракту связана со слабыми знаниями и отсутствием практического опыта;

работа с коллективом военнослужащих по контракту является значимой для курсантов, что соответствует реальной проблеме в работе офицеров воинских частей с данной категорией военнослужащих;

уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы оценивается как средний, при этом большинство из них хотят получить

дополнительные знания и умения в данной области;

установлена связь между уровнем готовности к работе с военнослужащими по контракту и проведением войсковой стажировки. Проведение стажировки в подразделениях, комплектуемых военнослужащими по контракту, является важным условием педагогической подготовки будущих офицеров к работе с данной категорией военнослужащих и способствует повышению уровня их готовности;

контрольная и экспериментальная группы имеют примерно равные показатели исходя из выбранных критериев;

формирующий эксперимент необходимо проводить с учетом полученных результатов и сделанных выводов.

Проведение констатирующего эксперимента обусловило следующее:

разработку критериально-оценочного аппарата исследования;

определение на практике эффективного комплекса практико-ориентированных способов подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы;

подготовку методических рекомендаций по подготовке будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы;

проверку полученных результатов в ходе проведения формирующего эксперимента.

3.2. Методика проведения формирующего эксперимента

Проведение формирующего эксперимента нацелило на внедрение целостной системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы на основе разработанной модели системы посредством реализации целевой программы.

Формирующий эксперимент проводился с сентября 2020 года по июль 2024 года с экспериментальной группой курсантов.

В начале эксперимента с офицерами подразделения экспериментальной группы курсантов проведено инструкторско-методическое занятие на тему: «Ролевая позиция и задачи офицеров подразделения в проведении формирующего эксперимента» (приложение 12). Офицерам доведены задачи, рассмотрены методы, формы и средства подготовки, проработаны вопросы взаимодействия, стимулирования и коммуникационных связей.

Также было принято решение использовать потенциал профессорско-преподавательского состава в подготовке курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы. Анализ изучения рабочих программ дисциплин показал, что тематика, связанная с подготовкой к работе с военнослужащими контрактной службы, отсутствует. В связи с этим руководством и преподавателями кафедр военно-политической работы, философских и социально-экономических дисциплин во взаимодействии с диссертантом в 2020 году было принято решение о внесении ряда учебных вопросов в рабочие программы дисциплин (таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Внесенные дополнения в рабочие программы дисциплин в части, касающейся подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы

Учебная дисциплина	Название темы	Учебные вопросы
<p>Организация морально-психологического обеспечения (Организация военно-политической (политической) работы)</p>	<p>Тема № 7: «Агитационно-пропагандистская работа»</p>	<p>Практика проведения индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими, проходящие воинскую службу по контракту на должностях солдат, сержантов и прапорщиков, рядовой и младший начальствующий состав</p>
		<p>Методика работы с многонациональными воинскими коллективами, укомплектованными военнослужащими по контракту</p>
		<p>Практика работы с многонациональными воинскими коллективами, укомплектованными военнослужащими по контракту</p>
	<p>Тема № 8: «Психологическая работа»</p>	<p>Методика и практика организации психологического обеспечения адаптации военнослужащих по контракту к условиям деятельности</p>
	<p>Тема № 10: «Культурно-досуговая работа»</p>	<p>Особенности организации культурно-досуговой работы с военнослужащими по контракту и членами их семей</p>
<p>Педагогика</p>	<p>Тема № 7: «Формирование и развитие коллектива подразделения как цель педагогической деятельности командира»</p>	<p>Формирование и развитие коллектива подразделения как цель педагогической деятельности командира. Деятельность командира по формированию и развитию воинского/служебного коллектива подразделения</p>

Далее с курсантами проводился педагогический конкурс по теме: «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы». Его целью являлось осуществление дополнительной подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту посредством организации внеучебной деятельности. Он состоял из следующих конкурсных процедур:

организация и подготовка к проведению конкурса;

проведение основной части конкурса;
подведение итогов конкурса и награждение участников.

Организация и подготовка проведения конкурса включали: доведение информации до участников конкурса, вводный опрос, проведение мероприятий по повышению заинтересованности курсантов в проведении конкурса, подготовку заданий конкурса.

Особенностью конкурса являлось то, что он проводился со всеми курсантами группы. Данный конкурс предоставил возможность получить новые знания и практические умения не только наиболее подготовленным курсантам (классический вариант проведения конкурса), но и остальным членам группы [190, с. 35-36]. Отсюда возникла сложность с курсантами, менее заинтересованными в принятии участия в конкурсе, им было уделено особое внимание.

Получению первичных данных о курсантах способствовали проведенные в период подготовки к конкурсу вводный опрос и групповая беседа. Это позволило определить наличие у курсантов опыта учебно-исследовательской деятельности, мотивации на участие в конкурсе, уровень подготовки к работе с коллективом военнослужащих контрактной службы.

После проведения вводного опроса с курсантами проводилось обсуждение его результатов, доведение целей, задач, порядка и сроков проведения конкурса.

Одной из задач организации конкурса являлось привлечение курсантов к участию в конкурсе путем повышения их мотивации. Для этого в ходе обсуждения результатов необходимо было отметить положительные стороны участия в конкурсе, важность подготовки к работе с коллективом военнослужащих по контракту и практики решения педагогических задач.

Проведение конкурса включало в себя четыре задания (приложение 15), которые оценивались экспертным советом.

В первом задании конкурса участникам предлагалось решить педагогические задачи, связанные с проблемными вопросами, часто возникающими в работе с военнослужащими контрактной службы. Во втором задании курсантам было необходимо дать характеристику признакам сплоченности воинского коллектива.

Третье задание заставило курсантов задуматься о том, какими педагогическими знаниями должен обладать командир на каждом этапе работы по сплочению воинского коллектива.

По результатам трех заданий экспертным советом было отобрано три курсанта, набравших наибольшее количество баллов для участия в финальном – четвертом задании конкурса «Метод принуждения в воспитании коллектива военнослужащих контрактной службы». Первое место среди участников конкурса занял курсант Вадим Ш.

После подведения итогов и награждения финалистов конкурса с курсантами целесообразно повторно провести опрос для получения рефлексии результатов деятельности.

По мнению опрошенных участников конкурса положительный опыт учебно-исследовательской деятельности получили 92% курсантов, повысили знания по сплочению коллектива военнослужащих по контракту 96% участников. Также 92% опрошиваемых указали, что полученные знания будут полезны им для осуществления практической деятельности в войсках. Необходимо отметить повышение педагогических знаний курсантов в работе с коллективом военнослужащих контрактной службы (рисунок 3.1).

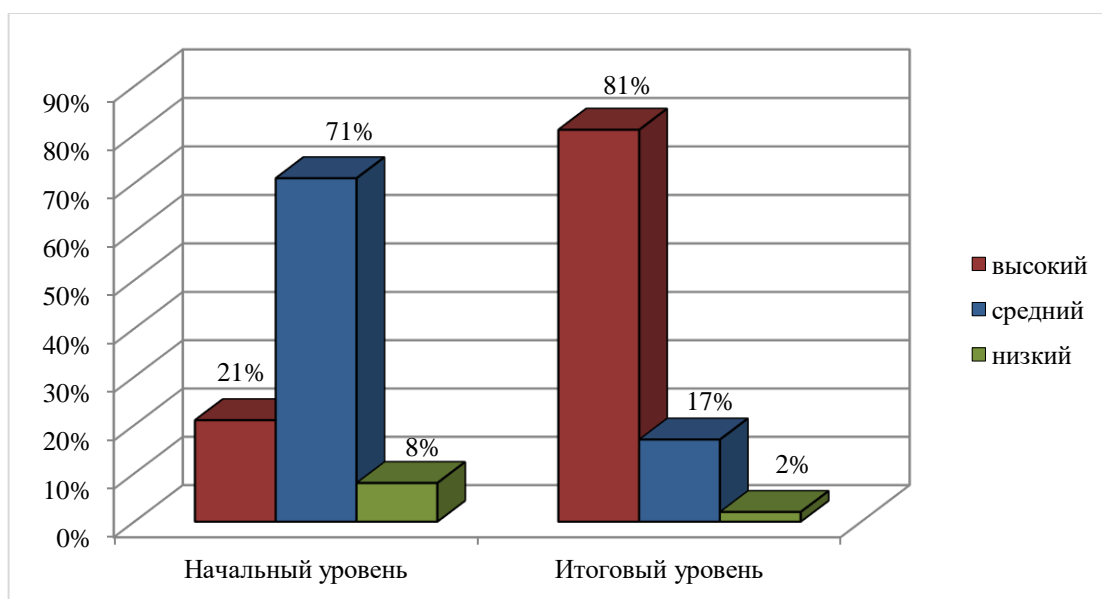


Рисунок 3.1 – Уровень педагогических знаний курсантов о работе с коллективом военнослужащих контрактной службы

В вводном и повторном опросе курсантам было предложено указать уровень своих знаний в разрешении конфликтных ситуаций и трудностей в коллективе военнослужащих контрактной службы. По итогам вводного опроса средний балл на группу составил – 6,6 (средний уровень). При повторном опросе средний балл – 8,5 (высокий уровень), что свидетельствует о повышении уровня знаний в данной области на 1,9 балла.

Проведение конкурса с курсантами по теме «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы» является одним из результативных способов подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту. Данный конкурс поможет курсантам получить новые знания о работе с «контрактниками», практические умения в решении педагогических задач, которые в будущем они смогут применять на практике в войсках. По результатам проведения конкурса в Академии войск национальной гвардии получен акт внедрения.

Следующим шагом формирующего этапа было проведение группового занятия с курсантами о трудностях работы с военнослужащими контрактной службы, а также рассмотрение методических рекомендаций проведения работы с военнослужащими по контракту, разработанных Главным военно-политическим управлением Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации. Занятие проводилось в часы проведения мероприятий военно-политической работы с курсантами. Доведение информации по данной тематике помогло разъяснить курсантам отличие трудностей работы с военнослужащими по контракту от трудностей работы с военнослужащими по призыву.

В ходе занятия было установлено, что методические рекомендации проведения работы с военнослужащими по контракту ранее курсантами изучались не в полном объеме. Особый интерес у курсантов вызвала работа с военнослужащими-контрактниками, проводимая за территорией воинской части и советы командиру по работе с военнослужащими контрактной службы.

Проведение указанных мероприятий позволило расширить спектр их знаний в области работы с военнослужащими контрактной службы, сориентировать

на детальное изучение с курсантами особенностей военнослужащих по контракту и специфики работы с ними.

20 апреля 2021 года в Академии войск национальной гвардии проводилась Международная научно-практическая конференция «Защита военнослужащих от информационных провокаций».

В рамках конференции организовывался и проводился круглый стол на тему «Особенности и специфика педагогической деятельности офицеров с военнослужащими контрактной службы» (приложение 13).

Организация и проведение круглого стола состояли из трех этапов: подготовительного, основного и заключительного. Подготовительный этап включал:

- определение темы, цели, задач круглого стола;

- определение регламента и распределение времени;

- разработку программы круглого стола;

- распределение докладов и содействие курсантам в их подготовке;

- оказание практической помощи курсантам в подготовке педагогических задач;

- подготовку материального обеспечения и слайдового сопровождения.

Основной этап круглого стола содержал:

- доведение темы, цели и задач до участников;

- вступительное слово руководителя, доведение актуальности обсуждаемых вопросов;

- выступления с докладами участников круглого стола;

- решение педагогических задач (практическая часть);

- проведение дискуссии.

Вначале с докладами выступили курсанты третьего курса второго факультета:

- курсант Кирилл С. на тему: «Современное состояние военной службы по контракту в Российской Федерации»;

- сержант Кирилл С. на тему: «Особенности военнослужащих, проходящих

военную службу по контракту на должностях сержантов и солдат»;

старший сержант Максим М. на тему: «Специфика работы офицеров с военнотружущими, проходящими военную службу по контракту».

Практическая часть круглого стола предоставила возможность курсантам получить навыки в решении педагогических задач, связанных с ситуационными трудностями работы с военнотружущими контрактной службы (приложение 14). Решение педагогических задач способствует формированию педагогического мышления, принятию решения, выработке методов индивидуальной воспитательной работы в ситуациях, приближенных к войсковой практике.

С целью повышения активности среди участников было решено привлечь курсантов к разработке педагогических задач совместно с руководителем круглого стола. В подготовке педагогических задач приняли участие курсанты: Николай Р., Артур З., Денис К., Дмитрий А., Иван М., Владислав Б., Павел С. Каждая педагогическая задача готовилась руководителем заранее с отдельным курсантом, после чего курсанты представляли подготовленные проекты задач остальным участникам в ходе практической части конкурса. Участникам круглого стола можно предложить решать задачи каждым самостоятельно или объединиться в группы.

Обсуждение докладов, проблемных вопросов подготовки курсантов к работе с военнотружущими контрактной службы проходило во время, отведенное на дискуссию. Курсанты задавали вопросы, высказывали свое мнение, делились практическим опытом, полученным в ходе прохождения войсковой стажировки на втором курсе обучения.

Примеры обсуждения курсантами проблем подготовки к работе с военнотружущими контрактной службы:

практическая работа с «контрактниками» в войсках строится не так, как ее представляют в курсанты в период обучения;

образовательный процесс в военной академии схож с прохождением военной службы по призыву и предусматривает нахождение курсантов на территории военной академии, а также строгое соблюдение распорядка дня. Курсанты

на примере офицеров подразделения видят методы управления подчиненными, постоянно находящимися в расположении военной академии;

отдельные курсанты считают, что работа с военнослужащими контрактной службы не является важным аспектом подготовки будущих офицеров. Обосновывая это непониманием различия между военнослужащими по контракту и призывниками; мнением, что все возникающие трудности можно решить при помощи дисциплинарного воздействия; надеждой на то, что в будущей профессиональной деятельности им не придется работать с военнослужащими контрактной службы.

Необходимо подчеркнуть, что в ходе дискуссии курсанты отмечали важность подготовки по проведению разбирательств по фактам нарушения воинской дисциплины. В ходе ранее проведенной групповой беседы с курсантами 5 курса вопросы проведения разбирательств также вызывали у «выпускников» немалую озабоченность.

Заключительный этап круглого стола включал:

подведение итогов проведения круглого стола;

вручение сертификатов об участии в конференции;

проведение опроса для получения обратной связи от участников.

Ключевой идеей проведения круглого стола явилось не только повышение педагогических знаний и умений курсантов, но и повышения мотивации путем привлечения к непосредственному участию в организации и проведении мероприятия. Повышение мотивации курсантов к активному участию способствовало появлению интереса к работе с коллективом военнослужащих по контракту.

Курсант Илья С. под руководством диссертанта подготовил тезисы и принял участие в пленарном заседании Международной научно-практической конференции «Защита военнослужащих от информационных провокаций», где выступил с докладом «Работа по сплочению коллектива военнослужащих по контракту как фактор противодействия провокационной информации».

Результаты получения обратной связи по итогам проведения круглого стола

представлены в таблице 3.7. Большинство участников (92%) считают тему круглого стола актуальной; 94% опрошенных считают данное мероприятие эффективным способом педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту; 96% курсантов отметили, что получили новые педагогические знания и умения в работе с военнослужащими контрактной службы.

Таблица 3.7 – Результаты опроса курсантов по итогам проведения круглого стола

Вопрос	Ответы курсантов	
1. Я работал...	активно – 74%	пассивно – 26%
2. Во время проведения мероприятия я...	устал – 16%	не устал – 84%
3. Материал круглого стола мне...	понятен – 96%	непонятен – 4%
	полезен – 92%	бесполезен – 8%
	интересен – 96%	скучен – 4%
4. Я принимал участие в дискуссии...	часто – 62%	редко – 38%
5. Результатами своей работы я...	доволен – 86%	недоволен – 14%
6. Работать в группе мне...	интересно – 92%	не интересно – 8%

В ходе проведения формирующего эксперимента было принято решение об оказании практической помощи курсантам, слабоуспевающим в освоении военно-профессиональных дисциплин. Для этого был проведен анализ текущей успеваемости и результатов сдачи промежуточной аттестации курсантов. С курсантами, испытывающими трудности в изучении дисциплин военно-профессиональной направленности, проводились индивидуальные беседы, организовывалось взаимодействие с преподавателями кафедр по вопросам подготовки индивидуальных заданий курсантам, проведения дополнительных индивидуальных и групповых консультаций.

Дальнейшая задача состояла в подготовке будущих офицеров к определению таких характеристик воинского коллектива, как сплоченность и благоприятность морально-психологического климата. Для ее решения были выбраны три методики, указанные в параграфе 2.2. (методика определения морально-психологического климата в коллективе Р.Х. Шакурова; методика изучения уровня сплоченности коллектива «На привале»; методика определения индекса групповой сплоченности К. Сижора).

Основными критериями выбора методик являлись:

доступность (возможность применения методик офицерами, не имеющими специальной подготовки);

надежность и валидность;

минимизация проведения и обработки результатов;

взаимодополняемость полученных результатов.

Изучение с курсантами указанных методик включало:

заполнение бланков тестов и анкет методик курсантами, обобщение результатов и проведение сравнительного анализа;

обсуждение результатов применения методик с офицерами подразделения и выработка рекомендаций дальнейшей работы, изучение с курсантами во внеурочное время организации и требований применения методик на практике;

получение обратной связи от курсантов, подведение итогов, подготовка выводов о проведенном мероприятии.

Изучение курсантами диагностики определения сплоченности и благоприятности морально-психологического климата в коллективе, обсуждение результатов проходило во внеучебное время, в часы проведения мероприятий воспитательного характера и в установленное время по согласованию с управлением факультета.

Обсуждение с курсантами результатов изучения методик показали, что более 90% курсантов экспериментальной группы считают их понятными, полезными и легкими в применении, а также, что данные методики в будущем в случае необходимости они будут использовать в ходе работы с коллективом

военнослужащих по контракту.

После изучения уровня сплоченности воинского коллектива командиру необходимо знать и понимать, как действовать в дальнейшем. В случае выявления благоприятного климата в подразделении главной задачей будет являться поддержание его на прежнем уровне. Если уровень сплоченности низкий, командиру необходимо принимать меры, способствующие улучшению взаимоотношений в коллективе.

Решением данной задачи явилось изучение с курсантами порядка организации и проведения тренинга по сплочению коллектива военнослужащих контрактной службы.

Организаторами проведения тренинга выступали курсанты Максим М., Илья С. Под руководством диссертанта и преподавателя кафедры общей и прикладной психологии они готовили и разрабатывали план проведения тренинга, осуществляли подготовку участников, оказывали помощь в подготовке курсантов группы к проведению упражнений.

Проведение тренинга состояло из четырех фаз: вводная, фаза контакта, обучения, заключительная. Каждая фаза имела свои цели и состояла из проведения ряда упражнений. Все курсанты экспериментальной группы были распределены для подготовки и проведения упражнений.

После состоялось обсуждение с курсантами результатов проведения тренинга. Участникам было предложено указать положительные стороны, недостатки, оценить проделанную работу, а также изложить мнение, что необходимо добавить для повышения эффективности проведения.

Мероприятия тренинга по сплочению коллектива военнослужащих контрактной службы позволили получить курсантам не только новые знания, но и практические навыки по их организации и проведению.

Далее с курсантами проводилось занятие на тему «Культурно-досуговая работа как способ сплочения коллектива военнослужащих по контракту».

В ходе его проведения было важно напомнить курсантам, что военнослужащие контрактной службы много времени проводят вне территории

воинской части. В связи с этим организация культурно-досуговой работы во внеслужебное время имеет немаловажное значение для данной категории военнослужащих. Курсантам доведены новые формы и методы организации и проведения культурно-досуговой работы, базирующиеся на опыте взаимодействия с коллективом современных корпораций.

Также в заключительной части проведения мероприятия курсантам был выдан справочный материал для самостоятельного изучения, закрепления полученной информации и возможности дальнейшего использования.

После применения на практике способов подготовки к работе с коллективом военнослужащих контрактной службы необходимо готовить будущих офицеров к организации и проведению индивидуальной воспитательной работы с данной категорией военнослужащих. Курсанты должны знать и уметь работать в дальнейшем индивидуально с военнослужащими группы, в особенности с военнослужащими, требующими повышенного внимания.

Для начала с экспериментальной группой курсантов проведено занятие по теме «Особенности индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту». Важная роль в индивидуальной воспитательной работе была отведена методу рефлексивного наблюдения за поведением военнослужащего.

Следующим шагом стало изучение с курсантами методики рефлексивного наблюдения в профессиональном воспитании военнослужащих [14].

Для работы с методикой курсантам был выдан стимульный материал, состоящий из анкеты и карты рефлексивного наблюдения. Курсанты были поделены на две группы: наблюдатели и наблюдаемые. Наблюдателям было необходимо заполнить анкеты на курсантов, фамилии которых были указаны диссертантом. Наблюдаемые заполняли анкеты сами на себя. Также к работе с методикой были привлечены офицеры подразделения.

Пример составления карты рефлексивного наблюдения, состоящей из четырех профилей (фамилии не указывались) представлен на рисунке 3.2.

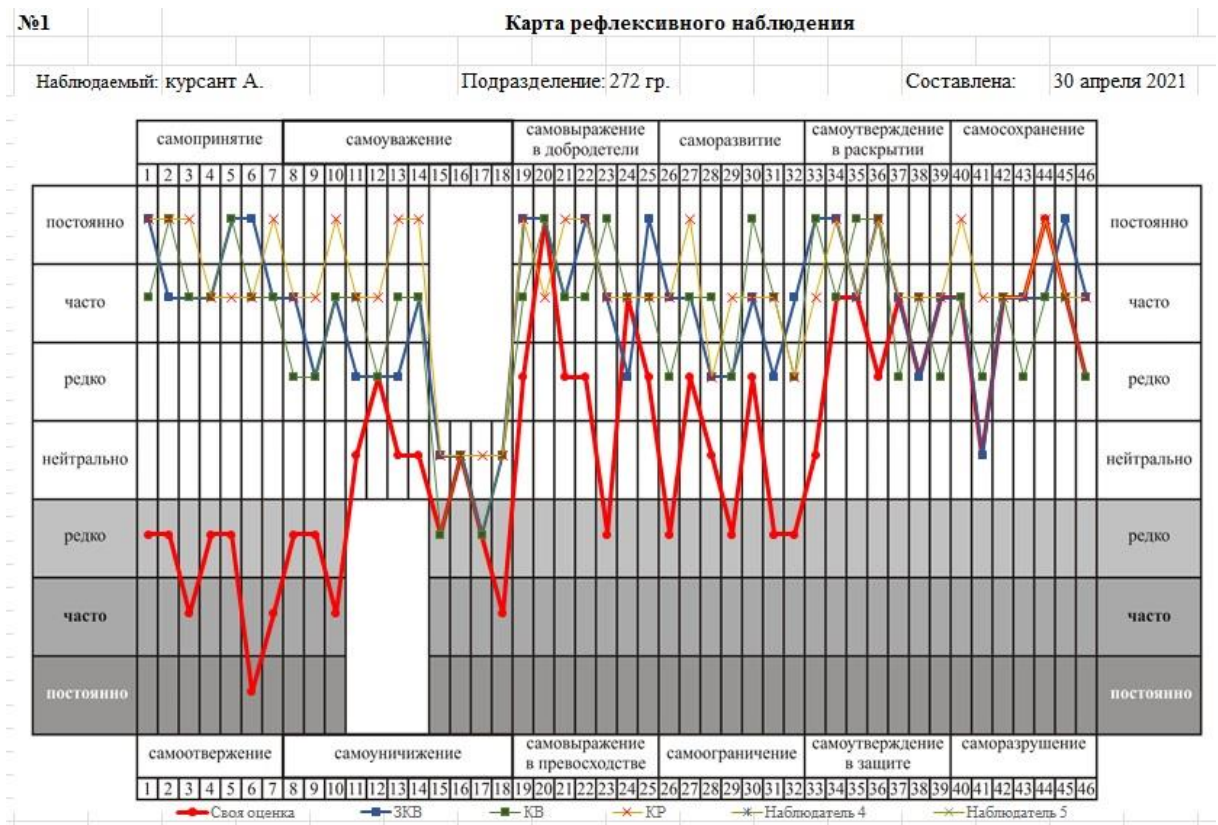


Рисунок 3.2 – Пример составления карты рефлексивного наблюдения на курсанта А.

Совместное обсуждение порядка составления карты рефлексивного наблюдения, заполненной на курсанта А., привело к выводу, что профиль оценки командирами поведения подчиненного курсанта отличается от его самооценки.

Проведенные индивидуальные беседы с курсантом А., его командирами и сослуживцами позволили установить, что он испытывает сложности, связанные с самовосприятием, самоуважением, самовыражением. При этом данный курсант старается скрыть это от своих товарищей, в особенности от командиров, пытаясь решать возникающие проблемы самостоятельно.

После на примере результатов суждений наблюдателей и наблюдаемого диссертантом была показана методика составления педагогической характеристики на военнослужащего, выработки дальнейших рекомендаций и направлений работы. В ходе обсуждения изучения методики рефлексивного наблюдения большинство курсантов отметили ее простоту и доступность в проведении.

В сентябре 2022 года и марте 2023 года организовывалось привлечение курсантов к участию в научно-представительских и воспитательных мероприятиях, посвященных проведению специальной военной операции.

Курсанты приняли участие в уроке мужества, проводимого офицером подразделения специального назначения Героем Российской Федерации А. Мищенко [160], а также в круглом столе, направленном на применение опыта выполнения служебно-боевых задач в ходе изучения военно-профессиональных дисциплин [76].

Основной целью привлечения курсантов к участию в указанных мероприятиях явилось повышение их мотивации учебной деятельности и результативности изучения дисциплин военно-профессиональной направленности.

Для закрепления курсантами полученных знаний и практических умений в работе с военнослужащими контрактной службы диссертантом принято участие в организации, подготовки и проведении войсковых стажировок, проводимых на четвертом и пятом курсах обучения. В ходе распределения курсантов на практику согласовывался вопрос с учебно-методическим центром военной академии для направления курсантов в подразделения, комплектуемые военнослужащими по контракту. В индивидуальные задания курсантов на войсковую стажировку вносились изменения в части, касающейся проведения исследования (приложение 16), проведен инструктаж перед убытием в воинские части, выдан стимульный материал для проведения мероприятий с военнослужащими контрактной службы. В период прохождения стажировки было организовано взаимодействие с методическими руководителями и курсантами с целью оказания помощи в решении проблемных вопросов. По завершении войсковой стажировки диссертантом было принято участие в защите практики, на которой были подведены итоги и даны рекомендации курсантам.

Экспериментальная работа подтвердила важность направлений, в соответствии с которыми нужно готовить будущих офицеров. В ходе исследования установлена связь между работой с коллективом и индивидуальной

воспитательной работой:

взаимодополняемость, последовательный переход от работы с коллективом к индивидуальной воспитательной работе и наоборот (в зависимости от поставленной цели);

наибольшая результативность в работе с военнослужащими по контракту достигается оптимальным сочетанием методов работы с коллективом и индивидуальной воспитательной работы.

По итогам проведения формирующего этапа экспериментальной работы разработано учебно-методическое пособие «Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы» [192] (приложение 9). Пособие содержит учебно-методические и стимульные материалы, рекомендации и указания по проведению практико-ориентированных мероприятий в соответствии с содержанием разработанной целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Подготовлены практические рекомендации для профессорско-преподавательского состава, командиров курсантских подразделений и курсантов по подготовке к работе с военнослужащими контрактной службы, а также рекомендации будущим офицерам (офицерам) в работе с данной категорией военнослужащих (приложение 10).

Таким образом, в параграфе рассмотрена методика проведения формирующего эксперимента, раскрыты вопросы организации педагогической подготовки курсантов, рекомендации по применению комплекса практико-ориентированных способов подготовки. Практическое их применение требует проверки достоверности и эффективности полученных результатов.

3.3. Проверка качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

В параграфе представлен анализ результатов исследования качества и результативности применения организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Качество подготовки курсантов к осуществлению педагогической деятельности с подчиненными контрактной службы означает характеристику соответствия показателей процесса установленным требованиям, вытекающим из потребностей педагогической деятельности будущих офицеров. Результативность педагогической подготовки – это ее характеристика, отражающая степень достижения запланированного результата.

Будущие офицеры в своей профессиональной деятельности выполняют несколько функций: педагогическую, управленческую, специальную предметную. С учетом этого проверка результатов готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы осуществлялась по видам деятельности:

1. Уровень готовности к педагогической деятельности проверялся посредством:

анализа самооценки курсантами и оценки экспертами уровня готовности к работе с военнослужащими по контракту (для проведения экспертного анализа привлекались командиры рот, взводов, а также преподаватели кафедр военной академии, которые назначались методическими руководителями восковой стажировки курсантов контрольной и экспериментальной групп в 4 и 10 семестрах обучения);

анализа учета промежуточной аттестации по дисциплинам: «Педагогика» (сдача зачета с оценкой в 6 семестре обучения), «Организация военно-

политической (политической) работы» (экзамен в 10 семестре обучения);

определения ведущих мотивов учебной деятельности курсантов при помощи использования: методики изучения мотивов учебной деятельности А.А. Реана и В.А. Якунина [92]; методики изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной [56, с. 433-434].

2. Уровень готовности к управленческой деятельности определялся по результатам защиты курсантами войсковых практик, проводимых в 4, 7 и 10 семестрах обучения.

3. Уровень готовности к специальной предметной деятельности проверялся по итогам сдачи курсантами промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам в 3, 4, 9 и 10 семестрах обучения.

В ходе проведения экспериментальной работы разрабатывался результативный компонент подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы. Процесс измерения результативности подготовки будущих офицеров является важной задачей, которая требует определения ее компонентов. Анализ того, что подлежит измерению, требует установления уровней, критериев, показателей [144, с. 399].

В исследовании результативность педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы состоит из следующих компонентов: критериев, показателей и уровней подготовки. Указанные компоненты требуют их изучения и обоснования.

Понятие «критерий» имеет несколько интерпретаций, ученые рассматривают его как признак, средство, количественную меру, качество и др. В связи с этим возникает необходимость его уточнения. Под критерием понимается «существенный, отличительный признак, по которому производится оценка, определение или классификация чего-либо» [128]. И.А. Маврина рассматривает сущность критерия «как средства, с помощью которого измеряется уровень того или иного явления, добавляя, что с помощью критерия определяется преимущество какого-то выбора, по сравнению с другими, проверяется соответствие результата выдвинутой цели или оценивается степень ее реализации» [201, с. 13].

В.П. Беспалько определяет критерий как «объективную количественную меру некоторого явления или количественное выделение его сторон» [200, с. 196].

В педагогике критерии должны отвечать определенным требованиям, которые позволяют осуществлять сравнительный анализ результатов исследования. Проведенный анализ О.Б. Жихарской позволил сформулировать и обобщить требования, предъявляемые к критериям: они должны отражать основные закономерности, качества и признаки изучаемого объекта; с их помощью устанавливаются связи между компонентами измерения чего-либо; они раскрываются через качественные и количественные показатели, дополняющие друг друга [190, с. 224].

Таким образом, критерии подготовки будущих офицеров представляют собой наиболее общий признак, по которому происходит измерение ее результативности, сравнение полученных результатов. Они определяются через качественные и количественные показатели.

Профессиологический подход, как основной подход исследования, базирующийся на идеях компетентностного подхода, способствовал разработке критериально-оценочного аппарата. Выбор критериев подготовки будущих офицеров ориентирован на критерии оценки профессиональных компетенций, выделенных Н.В. Пахаренко, И.Н. Зольниковой [132]:

когнитивный, включающий знания о будущей профессиональной деятельности;

деятельностный, характеризующийся умениями решать педагогические задачи;

мотивационный, отражающий наличие стремления и потребности к получению ориентирующих знаний и практических навыков [170, с. 78].

С позиции ряда ученых сформированность критерия должна раскрываться через показатели. Под показателем понимается «мера проявления критерия, его количественная или качественная характеристика, по которой судят о различных состояниях объекта» [73]. Другими словами, показатель – это степень сформированности критерия [20].

Показатели подготовки будущих офицеров по каждому критерию представляют собой отдельные проявления, связанные со знаниями, умениями и мотивацией курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.

Измерение результативности подготовки проводится в соответствии с тремя уровнями. Понятие «уровень» в одном из нескольких своих толкований трактуется как «ступень, достигнутая в развитии чего-либо, качественное состояние, степень этого развития» [164]. Под уровнем подготовки будущих офицеров понимается степень подготовленности курсантов применять полученные знания и умения в будущей профессиональной деятельности, а также побуждение к их применению [186, с. 102].

Ряд исследователей в ходе оценки компетентностной готовности выделяет три уровня: высокий, средний, низкий [141, с. 56-57]. В параграфе 3.1. были выделены три оценочных уровня, которые взяты за основу определения результативности педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

В исследовании уровень подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы определяется по трем критериям, которые представлены в таблице 3.8.

Таблица 3.8 – Критерии и показатели оценки уровня подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы

Критерии оценки	Показатели
Мотивационный критерий	1. Проявление интереса к работе с военнослужащими контрактной службы. 2. Потребность, стремление в получении педагогических знаний и умений для повышения эффективности работы с военнослужащими контрактной службы. 3. Осознанность значимости профессионального саморазвития. 4. Мотивация на осуществление профессиональной деятельности в области работы с военнослужащими контрактной службы.

Критерии оценки	Показатели
Когнитивный критерий	1. Знание трудностей работы с военнослужащими контрактной службы. 2. Знание особенностей военнослужащих по контракту и специфики работы с ними. 3. Знание методов работы с коллективом военнослужащих контрактной службы. 4. Знание методов индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.
Деятельностный критерий	1. Умение решать возникающие педагогические задачи в профессиональной деятельности. 2. Умение применять на практике методы работы с коллективом военнослужащих по контракту. 3. Умение применять на практике методы индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту.

Показатели критериев, представленных в таблице, рассчитываются путем определения среднего балла ответов курсантов и экспертов по определению уровня сформированности мотивации, знаний и умений в работе с военнослужащими контрактной службы.

Оценочным средством уровня готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы выступали: для курсантов – лист самооценки, составленный с учетом установленных критериев и показателей, для офицеров – оценочный лист.

Анализ и обработка данных констатирующего этапа проводилась по итогам проверки результатов самооценки курсантами и оценки экспертами каждого участника эксперимента. Оценочные ведомости, составленные на контрольную и экспериментальную группы, позволили сравнить полученные данные.

Результаты определения уровня готовности к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов контрольной группы по мотивационному, когнитивному и деятельностному критерию на констатирующем этапе представлены на рисунке 3.3.

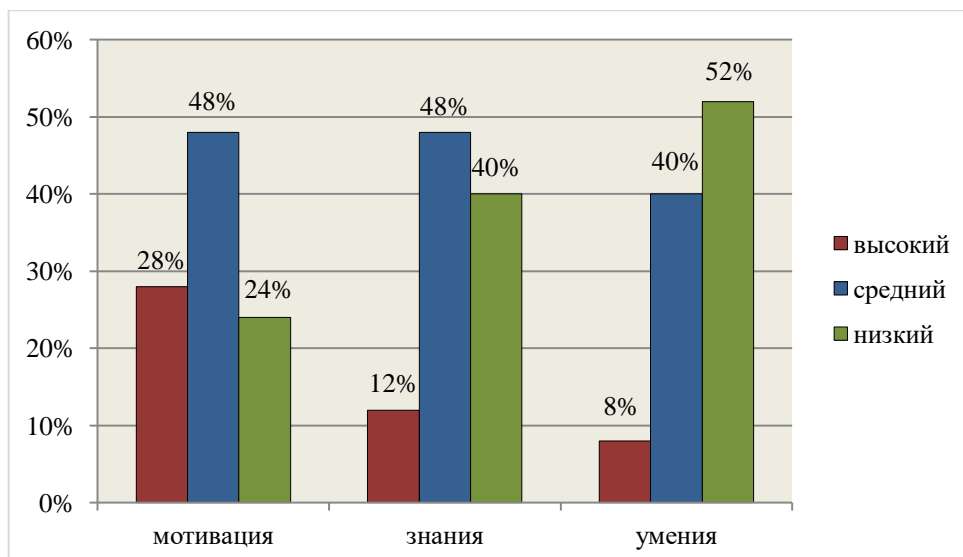


Рисунок 3.3 – Уровни готовности к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов контрольной группы

Результаты определения уровня готовности к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов экспериментальной группы по мотивационному, когнитивному и деятельностному критерию на констатирующем этапе представлены на рисунке 3.4.

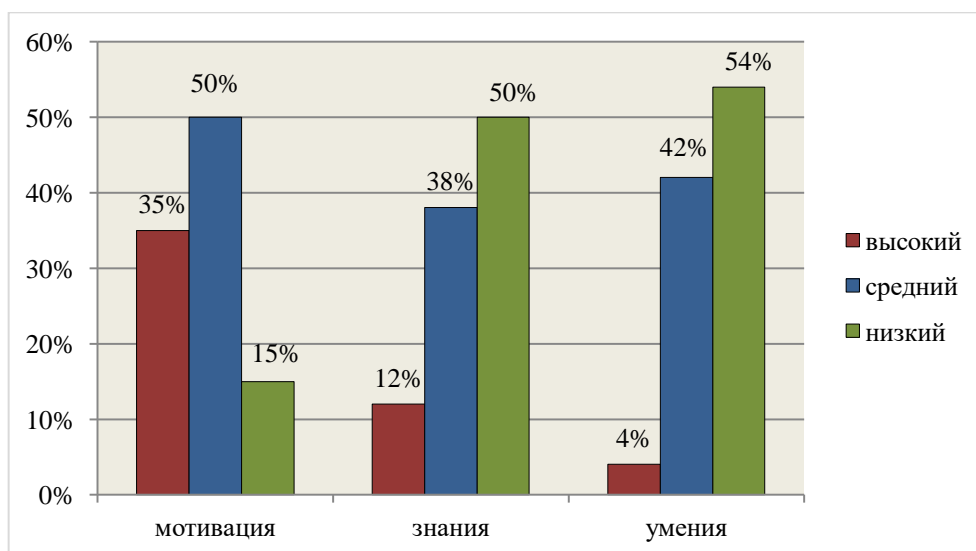


Рисунок 3.4 – Уровни готовности к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов экспериментальной группы

Уровни сформированности мотивации, знаний и умений в работе с военнослужащими контрактной службы контрольной и экспериментальной групп

на констатирующем этапе различается незначительно.

Сравнительный анализ среднего уровня готовности контрольной и экспериментальной групп по трем критериям представлен на рисунке 3.5.

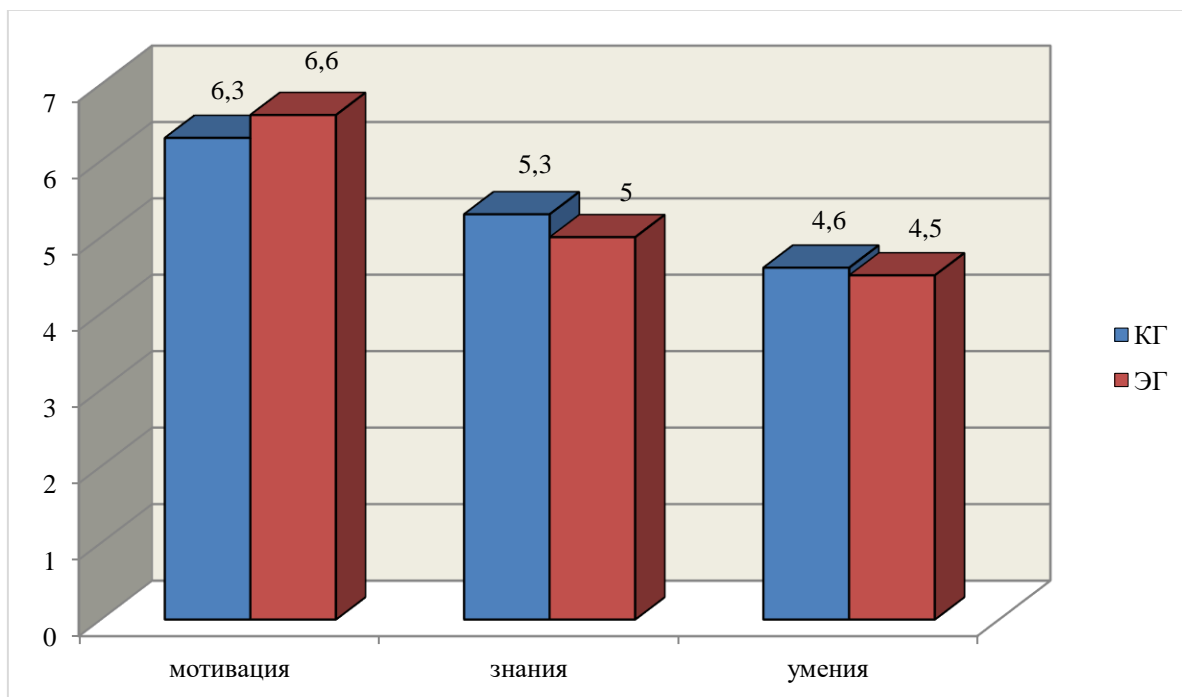


Рисунок 3.5 – Сравнительный анализ уровня готовности к работе с военнослужащими контрактной службы контрольной и экспериментальной групп по мотивационному, когнитивному и деятельностному критериям (в баллах)

Исследование мотивации к учебе означает поиск ответов на вопрос, какие движущие силы, тенденции, потребности и замыслы стимулируют деятельность обучающихся [153, с. 816.2]. Применение методики изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной позволило определить, что преобладающими мотивами обучения у контрольной и экспериментальной групп являются «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность) и «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов) [56, с. 433-434]. Мотив «Овладение профессией», который подразумевает стремление к овладению профессиональными знаниями и умениями, имеют менее 30%

курсантов контрольной и экспериментальной групп.

Также на констатирующем этапе проводился анализ результатов защиты войсковой практики, проводимой с курсантами в 4 семестре обучения (таблица 3.9).

Таблица 3.9 – Анализ среднего уровня результатов защиты войсковой практики курсантами контрольной и экспериментальной групп

Группа	Взвод		4 семестр
КГ	1 взвод	4,70	4,48
	2 взвод	4,22	
	3 взвод	4,54	
ЭГ	1 взвод	4,51	4,51
	2 взвод	4,34	
	3 взвод	4,69	

Результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам курсантами контрольной и экспериментальной групп в 3 и 4 семестрах обучения представлены в таблице 3.10.

Таблица 3.10 – Анализ среднего уровня сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам

Дисциплина	КГ	ЭГ
Огневая подготовка	4,28	4,19
Тактика служебно-боевого применения подразделений	4,21	4,25
Правоохранительные органы	4,32	4,3
Физическая подготовка	4,71	4,36
Итого (средний балл)	4,38	4,27

Сравнительный анализ самооценки курсантов, оценки курсантов экспертами, мотивации учебной деятельности, результатов защиты войсковой практики и промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам

позволил сделать вывод, что контрольная и экспериментальная группы имеют почти одинаковые показатели, небольшое различие между группами является несущественным.

Результаты формирующего этапа эксперимента были получены при помощи практического применения целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, использующейся с пятого по десятый семестр обучения при подготовке курсантов экспериментальной группы. По окончании формирующего этапа с курсантами контрольной и экспериментальной групп был проведен повторный опрос для определения изменений уровня педагогической подготовки по установленным критериям.

Результаты анализа измерения развития уровня мотивации, знаний и умений в работе с военнослужащими контрактной службы контрольной и экспериментальной групп на констатирующем и формирующем этапах наглядно представлены в таблице 3.11.

Таблица 3.11 – Анализ уровня подготовки к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов контрольной и экспериментальной групп по мотивационному, когнитивному и деятельностному критериям на констатирующем и экспериментальном этапах

группы	уровни	показатели		
		мотивация	знания	умения
КГ до	высокий	17 чел. (28%)	7 чел. (12%)	5 чел. (8%)
	средний	31 чел. (48%)	31 чел. (48%)	25 чел. (40%)
	низкий	15 чел. (24%)	25 чел. (40%)	33 чел. (52%)
КГ после	высокий	13 чел. (22%)	12 чел. (20%)	7 чел. (12%)
	средний	33 чел. (52%)	31 чел. (48%)	31 чел. (48%)
	низкий	17 чел. (28%)	20 чел. (32%)	25 чел. (40%)

группы	уровни	показатели		
		мотивация	знания	умения
ЭГ до	высокий	26 чел. (35%)	9 чел. (12%)	3 чел. (4%)
	средний	36 чел. (50%)	28 чел. (38%)	31 чел. (42%)
	низкий	11 чел. (15%)	36 чел. (50%)	39 чел. (54%)
ЭГ после	высокий	61 чел. (83%)	53 чел. (73%)	44 чел. (61%)
	средний	11 чел. (15%)	17 чел. (23%)	22 чел. (31%)
	низкий	1 чел. (2%)	3 чел. (4%)	7 чел. (8%)

Средний балл уровня показателей контрольной группы на формирующем этапе в сравнении с констатирующим этапом составил:

уровень мотивации – 5,9 (снижение на 0,4 балла);

уровень знаний – 5,8 (повышение на 0,5 балла);

уровень умений – 5,1 (повышение на 0,5 балла).

Средний балл уровня педагогической подготовки контрольной группы по завершении формирующего этапа составил 5,6 (повышение на 0,2).

Можно сделать вывод, что изменения уровня показателей контрольной группы являются незначительными. Повышение уровня знаний и умений, вероятно, обусловлены образовательным процессом и профессиональной подготовкой курсантов за период проведения формирующего этапа экспериментальной работы. Снижение уровня мотивации возможно по причине того, что курсанты имеют посредственное отношение к педагогической подготовке к работе с военнослужащими контрактной службы и не особо заинтересованы в ней.

Средний балл уровня показателей экспериментальной группы на формирующем этапе в сравнении с констатирующим этапом составил:

уровень мотивации – 8,7 (повышение на 2,1 балла);

уровень знаний – 8,2 (повышение на 3,2 балла);

уровень умений – 7,4 (повышение на 2,9 балла).

Средний балл уровня педагогической подготовки экспериментальной группы по завершении формирующего этапа составил 8,1 (повышение на 2,8).

Сравнительный анализ среднего уровня показателей контрольной и экспериментальной групп по окончании формирующего этапа представлен на рисунке 3.6.

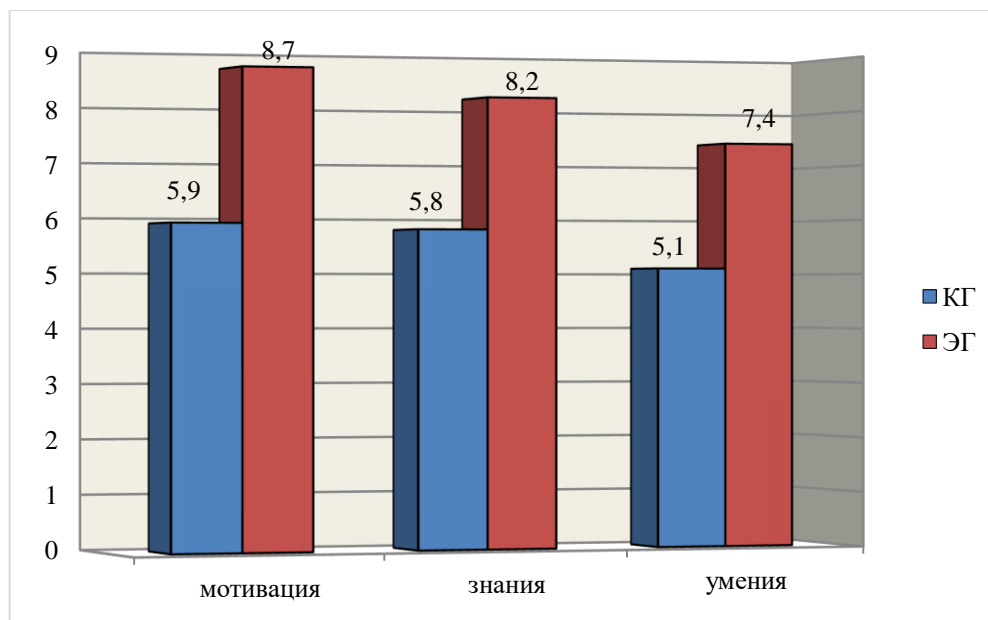


Рисунок 3.6 – Сравнительный анализ среднего уровня педагогической подготовки контрольной и экспериментальной групп по окончании формирующего этапа

Установлено, что контрольная и экспериментальная группы имеют существенное различие в уровнях педагогической подготовки к работе с военнослужащими контрактной службы. Контрольная группа по-прежнему имеет средний уровень подготовки (5,6 баллов). У экспериментальной группы уровень подготовки стал высокий (8,1 баллов, что превышает контрольную группу на 2,5 балла).

Анализ результатов сдачи промежуточной аттестации по дисциплинам «Педагогика» и «Организация военно-политической (политической) работы» показал, что средний балл экспериментальной группы превышает контрольную группу (рисунок 3.7).

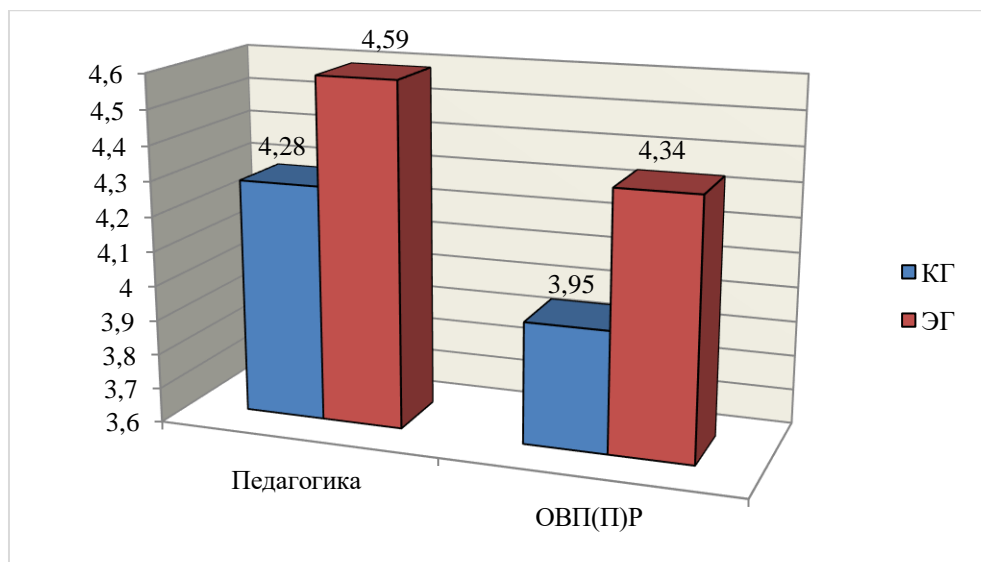


Рисунок 3.7 – Результаты сдачи промежуточной аттестации контрольной и экспериментальной групп

Учебная деятельность всегда полимотивирована, в ней выделяются главенствующие и второстепенные мотивы, структура мотивов обучающегося, формирующаяся в период обучения, становится стержнем личности будущего специалиста [84, с. 122]. Применение в совокупности методики изучения мотивов учебной деятельности А.А. Реана, В.А. Якунина (приложение 6) и методики изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной (приложение 7) позволили проследить динамику ведущих мотивов учебной деятельности. В контрольной группе методики применялись в 7 семестре обучения, повторно в 10 семестре обучения, в экспериментальной группе в 5 и 10 семестрах обучения соответственно. Полученные результаты отражены в таблице 3.12. и на рисунке 3.8.

Таблица 3.12 – Анализ полученных результатов применения методики изучения мотивов учебной деятельности А.А. Реана и В.А. Якунина

Список мотивов	КГ (чел./%)		ЭГ (чел./%)	
	до	после	до	после
Стать высококвалифицированным специалистом	18/29%	34/55%	20/28%	54/76%

Список мотивов	КГ (чел./%)		ЭГ (чел./%)	
	до	после	до	после
Получить диплом	34/55%	37/60%	39/54%	12/16%
Успешно продолжить обучение на последующих курсах	17/27%	–	14/19%	2/3%
Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	28/46%	32/52%	37/52%	14/19%
Постоянно получать стимулирующие надбавки	41/67%	26/42%	27/38%	16/22%
Приобрести глубокие и прочные знания	16/26%	35/57%	30/42%	51/71%
Быть постоянно готовым к очередным занятиям	9/14%	5/8%	12/16%	3/5%
Не запускать изучение предметов учебного цикла	11/18%	7/11%	27/38%	8/11%
Не отставать от сокурсников	15/25%	14/22%	19/26%	11/15%
Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	21/34%	25/40%	22/30%	57/80%
Выполнять педагогические требования	14/23%	12/19%	17/23%	13/18%
Достичь уважения преподавателей	9/14%	16/26%	15/21%	34/47%
Быть примером для сокурсников	12/19%	10/16%	10/14%	44/61%
Добиться одобрения родителей и окружающих	17/27%	14/22%	21/29%	15/21%
Избежать осуждения и наказания за плохую учебу	36/59%	29/47%	34/47%	16/22%

Список мотивов	КГ (чел./%)		ЭГ (чел./%)	
	до	после	до	после
Получить интеллектуальное удовлетворение	7/11%	9/14%	11/15%	5/7%

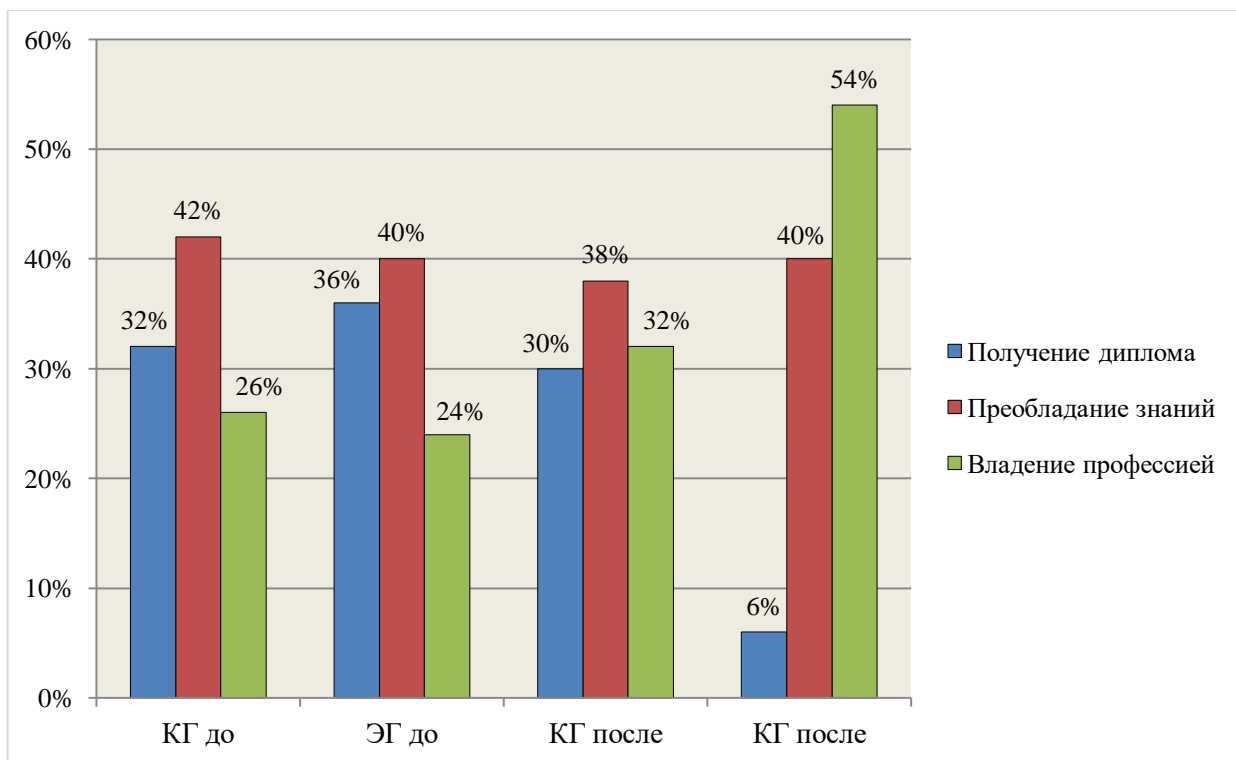


Рисунок 3.8 – Анализ полученных результатов применения методики изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной

Для определения уровня готовности к управленческой деятельности диссертантом принималось участие в защите практики курсантами экспериментальной группы. По результатам защиты проведен анализ выполнения курсантами индивидуального задания на стажировку (приложение 16) и полученных оценок.

Средний балл по результатам проведения войсковой стажировки на должностях командира отделения (4 семестр обучения), командира взвода (7 семестр обучения) и заместителя командира роты по военно-политической работе (10 семестр обучения) отображен на рисунке 3.9.

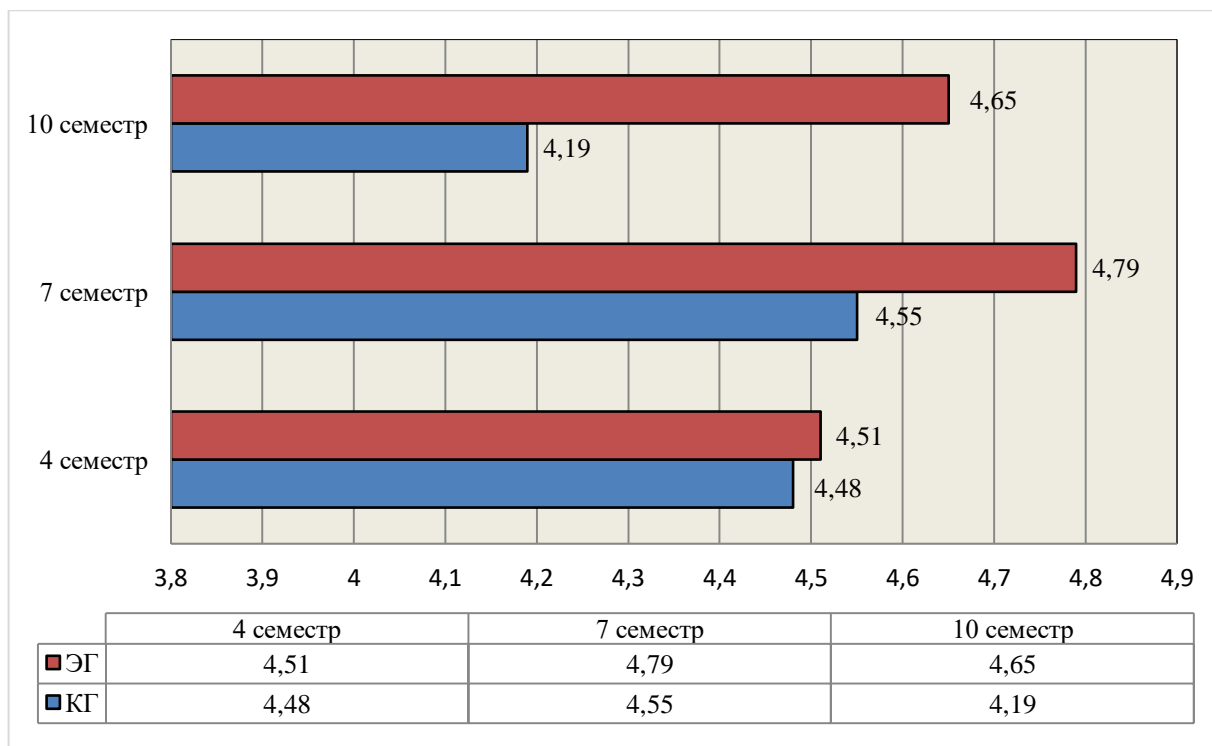


Рисунок 3.9 – Сравнительный анализ результатов проведения войсковой стажировки с курсантами контрольной и экспериментальной групп

В марте 2023 года курсанты экспериментальной группы привлекались к прохождению войсковой стажировки в должности заместителя командира роты по военно-политической работе. 100% курсантов стажировались в подразделениях, комплектуемых полностью или частично с преобладанием количества военнослужащими по контракту.

В ходе проведения беседы с курсантами экспериментальной группы с целью получения обратной связи по результатам совместной деятельности установлен факт, что в ходе войсковой стажировки курсантами применялись на практике знания и умения, полученные в ходе экспериментальной части исследования.

Так, в ходе устного опроса курсанты указали: полученные знания и умения в работе с коллективом военнослужащих по контракту применяли на практике – 54% опрошенных; применение в ходе стажировки полученных знаний и умений в проведении индивидуальной воспитательной работы отметили 73%; полученные знания были полезны на практике для 96% респондентов; 65% опрошенных указали, что полученные умения повысили их уверенность в работе

с военнослужащими контрактной службы; 69% курсантов полученные знания помогли поставить индивидуальные цели и задачи в ходе работы с военнослужащими контрактной службы.

Проведенный анализ опроса по итогам проведения войсковой стажировки экспериментальной группы свидетельствует о результативности реализации целевой программы.

При проведении анализа сдачи курсантами промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам были изучены сводные ведомости успеваемости. В 9 и 10 семестрах обучения курсантами были сданы экзамены и зачеты с оценкой по следующим военно-профессиональным дисциплинам: огневая подготовка; тактика служебно-боевого применения подразделений; правоохранительные органы; инженерное обеспечение служебно-боевой деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации; методика и организация боевой подготовки; организация повседневной деятельности подразделений и обеспечение безопасности военной службы; бронетанковое вооружение и техника; физическая подготовка; общевоинские уставы; строевая подготовка.

В ходе проведения эксперимента курсантам экспериментальной группы, слабоуспевающим по военно-профессиональным дисциплинам, оказывалась практическая помощь путем взаимодействия с преподавателями кафедр и подготовки индивидуальных планов с заданиями для курсантов. Это позволило повысить профессиональные знания и умения отдельных курсантов, а также добиться повышенных результатов по итогам сдачи промежуточной аттестации экспериментальной группой.

Сравнительный анализ сдачи промежуточной аттестации курсантами контрольной и экспериментальной групп по военно-профессиональным дисциплинам в 3, 4, 9 и 10 семестрах обучения представлен на рисунке 3.10.

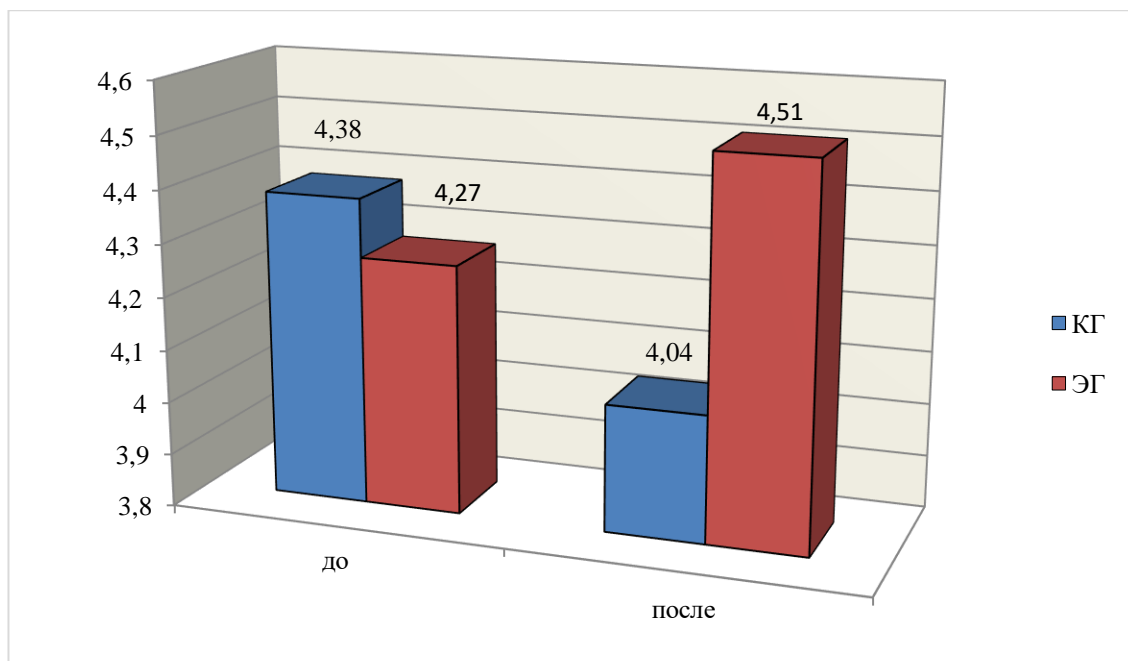


Рисунок 3.10 – Сравнительный анализ сдачи промежуточной аттестации курсантами по военно-профессиональным дисциплинам

Также в ходе анализа результатов деятельности курсантов были рассмотрены итоги сдачи государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке (рисунок 3.11).

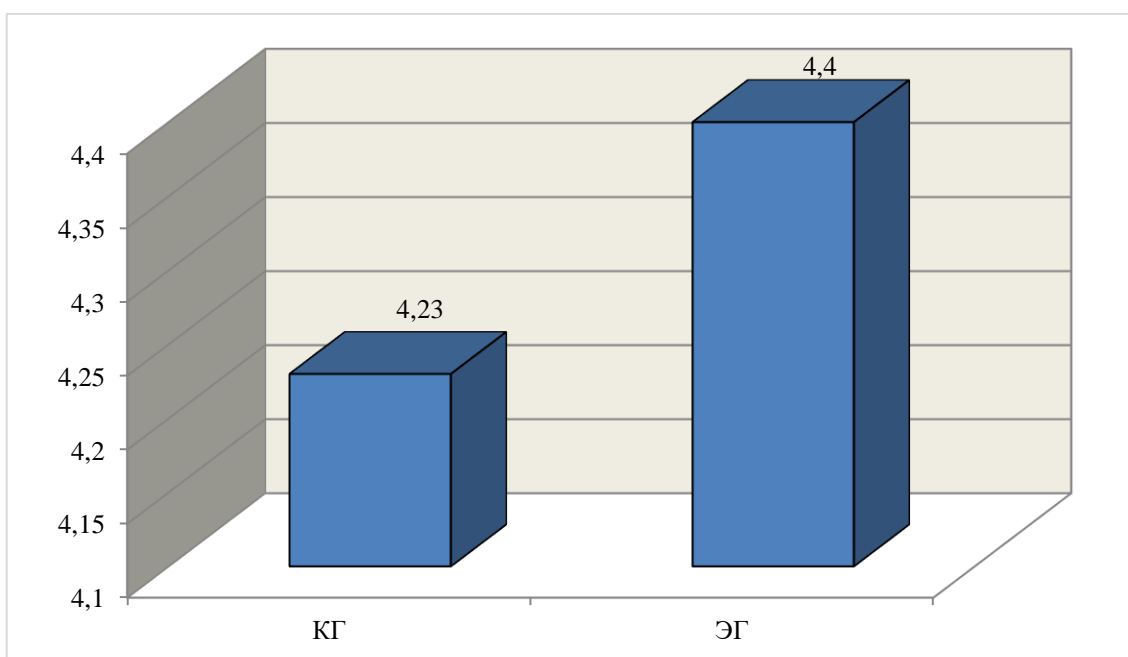


Рисунок 3.11 – Итоги сдачи курсантами государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке

Как правило, ожидается, что в экспериментальной группе прогресс будет более значительный, чем в контрольной, и тогда можно утверждать, что разработанная программа показала свою эффективность. При этом возникает главный вопрос: как доказать результативность проведенного эксперимента и повышение качества разработанной системы. Решением данной задачи являются математические методы обработки статистических данных педагогического эксперимента.

Статистические данные эксперимента на основании установленных результатов оценочных показателей просчитывались с помощью математического инструментария в программе Mathcad. В качестве математического инструментария подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы применялись алгоритмы и процедуры статистической обработки опытных данных, в частности, в области выдвижения предположений и проверки статистических гипотез относительно основных оценок исследуемых параметров (статистик) – количественных признаков генеральной совокупности [138].

Статистическая гипотеза связана с возможностью распространения результатов обработки выборки на всю генеральную совокупность исследуемых объектов с учетом определенного уровня значимости, т. е. с возможностью ошибиться не более чем на 5% ($\alpha=0,05$) относительно подготовки курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы [138].

Ключевой идеей применения математических методов обработки статистических данных экспериментальной работы является доказательство наличия однородности среди установленных критериев контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе экспериментальной работы и неоднородности групп после проведения формирующего этапа экспериментальной работы.

Статистическая обработка экспериментальных данных педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы включала пять основных этапов (процедур):

расчет основных статистик выборок;

расчет доверительного интервала основных статистик выборок относительно генеральной совокупности (при уровне значимости $\alpha=0,05$);

проверка статистической гипотезы о нормальном распределении изучаемой случайной величины (с использованием критерия согласия Пирсона);

проверка статистической гипотезы о равенстве дисперсий (при помощи критерия Фишера);

проверка однородности (неоднородности) выборок (с использованием критерия Стьюдента).

На начальном этапе по каждому проверяемому критерию рассчитывались основные статистики выборок: средние выборочных (\bar{x}), дисперсии (S^2), средние квадратические отклонения (S). Результаты расчета основных статистик выборок представлены в пункте 1 приложения 3.

Далее определялись доверительные интервалы для математических ожиданий (x), дисперсий (σ^2) и средних квадратических отклонений (σ) двух генеральных совокупностей выборок при уровне значимости $\alpha = 0,05$, надежность которых составляет 95% с возможностью ошибиться 5%. Результаты расчета доверительного интервала основных статистик выборок отражены в пункте 2 приложения 3.

Процедура проверки соответствия эмпирических данных нормальному закону распределения проводится с помощью критерия согласия Пирсона (χ^2), который, как правило, применяется при больших объемах выборок ($n > 30$), в нашем случае $n_1 = 63$ и $n_2 = 73$.

Расчет эмпирического значения критерия Пирсона проводят по формуле:

$$\chi = \sum_{i=1}^k \frac{(m_i - n \cdot P_i)^2}{n \cdot P_i}$$

где m_i – эмпирические частоты i -ого интервала; $n \cdot P_i$ – теоретические частоты i -ого интервала; k – количество интервалов.

Соотношение эмпирического с критическим значением критерия Пирсона позволяет принять (или отклонить) статистическую гипотезу о нормальном распределении изучаемой случайной величины. В наших случаях эмпирическое значение χ^2 меньше критического значения χ^2 , что подтверждает выдвинутую гипотезу о нормальном распределении изучаемой случайной величины и дает право в дальнейшем обоснованно применять статистические критерии, с соответствующим законом распределения вероятностей, по математическому обоснованию однородности (или отсутствию таковой) контрольной и экспериментальной выборок.

Для корректности расчетов необходимо проверить возможное равенство друг другу дисперсий соответствующих генеральных совокупностей. Подобная процедура связана с проверкой статистической гипотезы о равенстве дисперсий по критерию Фишера (F), расчет которого определяется формулой:

$$F_{\text{эмп.}} = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Гипотеза H_0 не отвергается, когда $F_1 < F_{\text{эмп.}} < F_2$ при уровне значимости $\alpha=0.05$. В наших случаях $F_{\text{эмп.}}$ находятся в диапазоне от 0,61 до 1,61, что позволяет не отвергнуть статистическую гипотезу и применять в дальнейшем эмпирическое значение критерия Стьюдента (t), которое рассчитывается по формуле:

$$t_{\text{эмп.}} = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\frac{n_1 \cdot SS_1 + n_2 \cdot SS_2}{n_1 + n_2 - 2} \cdot \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Результаты проведенных расчетов показали, что на констатирующем этапе экспериментальной работы значения $t_{кр.}$ больше, чем $t_{эмп.}$, что позволило сделать вывод об однородности контрольной и экспериментальной групп и дало нам право обоснованного выбора данных групп для проведения формирующего этапа экспериментальной работы.

По окончании проведения формирующего этапа значения $t_{кр.}$ были меньше, чем $t_{эм.}$. Это позволило сделать вывод, что контрольная и экспериментальная группы неоднородны, исходя из представленных показателей результаты оценок экспериментальной группы превышают контрольную.

Результаты проверки статистической гипотезы о нормальном распределении изучаемой случайной величины, равенстве дисперсий и однородности (неоднородности) выборок указаны в пункте 3 приложения 3.

Применение математических методов обработки статистических данных экспериментальной работы позволили научно обосновать и доказать результативность проведенного эксперимента и применения разработанной целевой программы.

По завершении проведения экспериментальной работы в период с сентября по ноябрь 2024 года изучались отзывы на курсантов контрольной и экспериментальной групп, поступившие из воинских частей после первого года прохождения офицерами военной службы. Сравнительный анализ отзывов на выпускников – курсантов контрольной и экспериментальной групп отражен в таблице 3.13.

Таблица 3.13 – Анализ отзывов на офицеров контрольной и экспериментальной групп

Критерии	КГ	ЭГ
Назначены на высшую должность	–	4,5%
Достойны выдвижения на высшую должность	–	16%
Занимаемой должности соответствует	94%	78%
Занимаемой должности соответствует с учетом рекомендаций	3%	1,5%

Критерии	КГ	ЭГ
С занимаемой должностью справляется с трудом	1,5%	–
Занимаемой должности не соответствует	1,5%	–
Средний балл по уровню сформированности военно-профессиональных компетенций	3,8	4,25

Офицеры-выпускники контрольной группы указывают на недостаточную подготовку в сфере работы с военнослужащими контрактной службы. Цитаты выпускников: «Отсутствие опыта в работе с военнослужащими по контракту», «Недостаточно изучена работа с военнослужащими по контракту», «Мало теоретических знаний и практических умений по работе с военнослужащими контрактной службы, недостаточно наставлений, раскрывающих работу с военнослужащими по контракту», «Трудности в работе с военнослужащими по контракту на должностях солдат, сержантов и старшин, особенно с военнослужащими женского пола данной категории», «Недостаточные знания особенностей работы с различными категориями военнослужащих».

Необходимо отметить, что всего лишь два офицера-выпускника экспериментальной группы указали на трудности в работе с военнослужащими контрактной службы, что является подтверждением результативности проведенной экспериментальной работы и качества разработанной системы организационно-методического обеспечения.

Достижение высокого уровня педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы возможно при педагогическом моделировании, направленном на решение задач по повышению мотивации, знаний и умений путем реализации разработанной целевой программы.

Таким образом, на рефлексивном этапе экспериментальной работы проанализировано подтверждение гипотезы исследования; установлено и достоверно обосновано, что разработанная система организационно-

методического обеспечения способствует повышению результативности педагогической подготовленности будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

Вывод по третьей главе

В третьей главе рассматривается экспериментальное обоснование педагогических условий и средств повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Проведение констатирующего эксперимента позволило определить:

прогнозируемые курсантами трудности в будущей профессиональной деятельности;

значимость для курсантов работы с коллективом и индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы;

уровень подготовки курсантов ВООВО войск национальной гвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Рассмотрена методика организации и проведения формирующего эксперимента, по итогам которого опубликовано учебно-методическое пособие, содержащее способы, средства и рекомендации для профессорско-преподавательского состава, командиров курсантских подразделений по педагогической подготовке курсантов к предстоящей работе с военнослужащими контрактной службы.

С использованием разработанного критериально-оценочного аппарата исследования проверено качество системы организационно-методического обеспечения и результативность ее функционирования.

Результативность применения разработанной системы организационно-методического обеспечения на практике подтверждена существенным повышением уровня мотивационной и компетентностной готовности к работе с военнослужащими контрактной службы курсантов экспериментальной группы по завершении формирующего эксперимента. Достоверность полученных результатов подтверждена при помощи математических методов обработки статистических данных эксперимента.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование посвящено решению научной задачи, направленной на обоснование педагогических средств повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы посредством применения методов педагогического моделирования и эксперимента.

В заключении подведены итоги исследования, сформулированы **основные выводы**.

1. Рассмотрение исторических периодов становления и развития подготовки офицерских кадров в войсках национальной гвардии, изучение современного состояния военной службы по контракту, анализ подготовки курсантов ВООВО к работе с военнослужащими контрактной службы позволили определить предпосылки повышения качества и результативности организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими данной категории: теоретические (военно-политические, социокультурные, историко-педагогические) и практические (профессионально-служебные, управленческо-педагогические) предпосылки.

Определение характерных черт педагогической деятельности офицеров подразделений ротного звена с военнослужащими контрактной службы способствовали выделению их особенностей (возрастные; физиологические; социально-психологические; личностно-профессиональные) и специфики работы с данной категорией военнослужащих.

Выбор и обоснование системного и физиологического подходов обусловили создание теоретической модели системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

2. Разработанная классификация трудностей, возникающих у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы, по степени сложности способствовала установлению трудностей с высоким уровнем сложности для офицеров. В соответствии с данными трудностями определены направления педагогической подготовки будущих офицеров: работа с коллективом и индивидуальная воспитательная работа с военнослужащими контрактной службы.

Обоснована и создана теоретическая модель системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы, которая состоит из задачно-целевого, программно-тематического, субъектного, технологического и результирующего блоков. Для реализации экспериментальной системы на практике разработана целевая программа, содержащая комплекс практико-ориентированных способов педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы.

3. Разработанный критериально-оценочный аппарат исследования (оценка характеристик качества функционирования системы, ее организационной и методической составляющих, а также результативности ее применения), методика проведения экспериментальной работы, использование математических методов обработки статистических данных позволили установить надежность и достоверность полученных результатов, осуществить проверку качества и результативности системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

Подготовлены практические рекомендации для профессорско-преподавательского состава, командиров подразделений и курсантов. Опубликовано учебно-методическое пособие, содержащее инструкции, учебно-методические и стимульные материалы для использования на практике.

Достижение цели исследования позволяет сформулировать следующие **практические рекомендации:**

1. Предложить Главному управлению образования и науки Росгвардии

внедрить в образовательный процесс ВООВО целевую программу организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы.

2. Профессорско-преподавательскому составу кафедр, а также командирам курсантских подразделений ВООВО Росгвардии предлагается использовать практические рекомендации и материалы учебно-методического пособия «Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы» в период проведения учебных занятий и мероприятий военно-политической работы с курсантами.

3. Рекомендовать офицерам ротного и батальонного звена воинских частей Росгвардии использовать разработанный алгоритм работы офицеров по определению и преодолению трудностей, а также практические рекомендации и учебно-методические материалы в работе с военнослужащими контрактной службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азимов, Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) [Текст] / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М. : Изд-во ИКАР, 2010. – 446 с.
2. Алексеев, С. Л. Педагогическая подготовка курсантов вузов сухопутных войск МО РФ к предупреждению и преодолению отклонений в поведении военнослужащих внутренних войск МВД РФ [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Алексеев Сергей Львович. – Казань, 2014. – 23 с.
3. Алехин, И. А. Военная педагогика [Текст] : учебник / И. А. Алехин, О.А. Анашкин и др. – М. : Главное управление воспитательной работы Вооруженных сил Российской Федерации, 2008. – 320 с.
4. Бабенко, О. В. Подготовка курсантов военных вузов к работе с военнослужащими, склонными к неуставным взаимоотношениям [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Бабенко Олеся Владимировна. – Казань, 2012. – 20 с.
5. Балакирева, Э. В. Профессиологические основы педагогического образования [Текст] : автореф. дис. ... докт. пед. наук : 13.00.08 / Балакирева Эльфрида Викторовна. – СПб., 2008. – 44 с.
6. Балакирева, Э. В. Профессиологический подход к педагогическому образованию [Текст] : монография / Э. В. Балакирева. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. – 255 с.
7. Балакирева, Э. В. Ценности и смыслы профессиологического подхода к современному образованию [Текст] / Э. В. Балакирева // Человек и образование. – 2018. – № 1 (54). – С. 27-32.
8. Барангов, А. О. О педагогической поддержке курсантов военных институтов в учебной и служебно-боевой деятельности [Текст] / А. О. Барангов, И. А. Федосеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. –

№ 80-1. – С. 43-46.

9. Барахоева, О. Н. Тимбилдинг: целесообразность, результаты и перспективы командообразующих мероприятий [Текст] / О. Н. Барахоева // Интернаука. – 2021. – № 28-1 (204). – С. 33-35.

10. Белошицкий, А. В. Создание и развитие советской военной педагогики в довоенный период (1918-1941) [Текст] / А. В. Белошицкий, Ю. М. Пурусов, А. А. Томилов // Вестник ВГУ. – 2018. – № 4. – С. 118-122.

11. Берденникова, Н. Г. Методическое обеспечение процесса обучения как фактор повышения качества образования в вузе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Берденникова Наталья Григорьевна. – СПб., 2007. – 21 с.

12. Бердюгин, С.Ю. Моделирование и образовательный процесс по профессиональной подготовке курсантов в военном вузе [Текст] / С. Ю. Бердюгин, В. А. Митрахович // Проблемы повышения эффективности научной работы в оборонно-промышленном комплексе России : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф., Знаменск, 15-16 апреля 2021 г. / Астрахань: Астраханский государственный университет, 2021. – С. 321-329.

13. Бережнова, Л. Н. Коммуникативное обеспечение научной среды современного военного вуза [Текст] / Л. Н. Бережнова, В. Ю. Новожилов // Особенности коммуникации в образовательной деятельности военных вузов внутренних войск МВД России : материалы межвуз. науч.-практ. конф. – СПб. : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 3-7.

14. Бережнова, Л. Н. Рефлексивное наблюдение в профессиональном воспитании военнослужащих [Текст] : метод. пособие / Л. Н. Бережнова, Р. В. Смирнов. – СПб. : Свое издательство, 2018. – 68 с.

15. Богданов, С. А. Специальные способности педагога в интегральном исследовании индивидуальности [Текст] / С. А. Богданов, Л. Б. Вяткина // Научное мнение. – 2016. – № 16. – С. 43-46.

16. Богомоллов, Г. С. Педагогические условия подготовки будущих офицеров к военно-социальной работе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02,

13.00.08 / Богомолов Герман Семёнович. – Кострома, 2006. – 22 с.

17. Бонченков, И. А. Подготовка курсантов военных вузов к построению гуманных отношений в воинском коллективе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Бонченков Игорь Анатольевич. – Омск, 2009. – 23 с.

18. Борисов, А. А. К вопросу о проверке достоверности педагогического эксперимента [Текст] / А. А. Борисов, Н. В. Сорокин, Д. В. Борисова // Военный инженер. – 2021. – № 4 (22). – С. 86-91.

19. Бороненко, Т. А. Полипарадигмальность как гармоничное сочетание образовательных моделей современной педагогики Росгвардии [Текст] / Т. А. Бороненко, А. П. Шарухин // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2024. – № 2. – С. 107-117.

20. Булохов, А. М. Компоненты, критерии, показатели и уровни сформированности ценностных компетенций физкультурно-спортивной деятельности у будущих специалистов высшей военной школы [Текст] / А. М. Булохов, И. А. Лисогор, Е. Л. Орлова, П. В. Старокожев // Молодой ученый. – 2019. – № 37 (275). – С. 138-141.

21. Бурмистрова, М. Н. Социально-педагогический словарь [Электронный ресурс] / М. Н. Бурмистрова, Л. Л. Васильева, Л. Ю. Петрова и др. – 2016. – Режим доступа: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/505.pdf (дата обращения : 13.05.2021).

22. Буряков, В. Н. Тенденции развития системы подготовки офицерских кадров: компаративный аспект [Текст] / В. Н. Буряков // Образование. Наука. Инновации: южное измерение. – 2012. – № 2 (22). – С. 55-62.

23. Быков, А. К. Системный подход в воспитании курсантов военных вузов и сплочении их коллективов [Текст] / А. К. Быков // ЦИТИСЭ. – 2022. – № 1 (31). – С. 266-277.

24. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование: ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст] : словарь / С. М. Вишнякова. – М. : НМЦСПО, 1999. – 538 с.

25. Владимир Путин: «Быть сильными: гарантии национальной безопасности для России» [Электронный ресурс] // Российская газета – Столичный выпуск. –

2012. – № 35 (5708). – Режим доступа : <https://rg.ru/2012/02/20/putin-armiya.html> (дата обращения : 11.04.2020).

26. Военный энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://1564.slovaronline.com/2471> (дата обращения : 27.10.2021).

27. Войска ВЧК-ГПУ-ОГПУ-НКВД в годы гражданской войны и межвоенный период (1917-1941 гг.) [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2021. – Режим доступа : <https://rosguard.gov.ru/page/index/vojska-vchk--gpu--ogpu--nkvd-v-gody-grazhdanskoj-vojny-i-mezhvoennyj-period-1917--1941-gg> (дата обращения : 12.01.2021). – Загл. с титул. экрана.

28. Втюрина, Г. В. Организационно-методическое обеспечение подготовки специалистов новых квалификаций в колледже [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Втюрина Галина Владимировна. – Екатеринбург, 2005. – 27 с.

29. Галеев, И. А. Подготовка курсантов высших военно-учебных заведений к работе с военнослужащими, склонными к суицидальным явлениям [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Галеев Ильдар Анасович. – Казань, 2000. – 19 с.

30. Галкин, В. П. Проблемы современности: теоретические аспекты и основы экологической проблемы – толкователь слов и идиоматических выражений [Текст] : учеб. пособие / В. П. Галкин. – Чебоксары, 1997. – 96 с.

31. Гелясина, Е. В. Педагогический эксперимент в современных социокультурных условиях для специальностей профиля Педагогика образовательной программы магистратуры [Текст] : учеб.-метод. комплекс по учеб. дисциплине / Е. В. Гелясина. – Витебск : ВГУ им. П. М. Машерова, 2024. – 188 с.

32. Гнездилов, В. А. «На привале»: способ исследования взаимоотношений в подразделении [Текст] / В. А. Гнездилов // Войсковой вестник. – 2016. – № 3. – С. 68-72.

33. Головченко, Н. И. Подготовка курсантов высших военно-учебных заведений к работе с военнослужащими, склонными к криминогенному поведению [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Головченко Николай Иванович. – Казань, 2005. – 19 с.

34. Горбачев, С. В. Подготовка будущих офицеров к применению инноваций в служебной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Горбачев Сергей Васильевич. – Саратов, 2008. – 22 с.

35. Горшкова, В. В. Интенция творческого потенциала курсантов военных образовательных организаций [Текст] / В. В. Горшкова // Актуальные вопросы развития российской военной науки (ко Дню российской науки): сб. науч. ст. II Всерос. науч.-практ. конф., Саратов, 8 февраля 2024 г. – Саратов : ФГКВОУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», 2024. – С. 73-77.

36. Горшкова, Е. Е. Подготовка и переподготовка сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в связи с введением единого надзора [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Горшкова Елена Евгеньевна. – СПб., 2011. – 22 с.

37. Гусев, Р. А. Педагогические условия формирования профессионализма управленческой деятельности офицерских кадров и сотрудников силовых ведомств [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Гусев Роман Александрович. – СПб., 2011. – 26 с.

38. Гюльмагомедов, Т. Х. Организационно-методическое обеспечение использования интернет-технологий в процессе профессиональной подготовки будущих юристов [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Гюльмагомедов Теймур Ханмагомедович. – Махачкала, 2005. – 22 с.

39. Дашкевич, И. А. Подготовка курсантов к воспитательной деятельности с военнослужащими, склонными к наркомании [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Дашкевич Ирина Анатольевна. – Йошкар-Ола, 2006. – 23 с.

40. Дмитриев, Д. В. Толковый словарь русского языка [Текст] / Д. В. Дмитриев. – М. : Астрель АСТ, 2003. – 1578 с.

41. Долотов, А. А. Образовательная среда в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / А. А. Долотов // Столыпинский вестник. – 2023. – Т. 5, № 10. – С. 23-27.

42. Домбровская, И. И. Подготовка будущих офицеров к воспитанию

гражданственности у военнослужащих [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Домбровская Ирина Ивановна. – Омск, 2005. – 23 с.

43. Дроздов, В. С. Обучение и воспитание офицеров в военно-учебных заведениях СССР в Великую Отечественную войну 1941-1945 гг. [Текст] / В. С. Дроздов // Педагогическое мастерство: материалы IV Междунар. науч. конф. – М. : Буки-Веди, 2014. – С. 19-21.

44. Евдокимов, А. С. Методическое обеспечение подготовки младшего начальствующего состава в образовательном процессе вуза МЧС России [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Евдокимов Андрей Сергеевич. – СПб., 2019. – 30 с.

45. Елисеева, М. Г. Организационно-методическое обеспечение профессиональной подготовки студентов-правоведов в колледже [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Елисеева Майя Георгиевна. – Екатеринбург, 2003. – 23 с.

46. Ершов, Н. В. Готовность к работе с «контрактниками» как приоритет профессиональной подготовки курсантов военного вуза [Текст] / Н. В. Ершов // Развитие военной педагогики в XXI веке: материалы IV межвуз. науч.-практ. конф. – СПб. : Изд-во ВВМ, 2017. – С. 405-415.

47. Ефремов, О. Ю. Военная педагогика [Текст] : учебник для военных вузов / О.Ю. Ефремов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2017. – 640 с.

48. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка [Текст] : в 2 т. / Т. Ф. Ефремова. – М.: Русский язык, 2000. – 1209 с.

49. Зайцев, В. С. Высшая педагогика: система воспитания А. С. Макаренко [Текст] : учеб. пособие / В. С. Зайцев. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 67 с.

50. Зибров, Г. В. Педагогические основы подготовки курсантов ВВУЗов к воспитательной деятельности в войсках [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 20.01.06 / Зибров Геннадий Васильевич. – Воронеж, 2001. – 26 с.

51. Зубов, С. Г. Подготовка курсантов высших военно-учебных заведений к воспитательной деятельности с личным составом подразделений сухопутных

войск [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Зубов Сергей Геннадьевич. – Казань, 2001. – 19 с.

52. Иванов, В. Н. История отечественной педагогики [Текст] : учебник / В. Н. Иванов, Ю. Н. Лаптев, В. Я. Слепов. – СПб. : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России, 1997. – 219 с.

53. Идеографический словарь русского языка [Текст] / О. С. Баранов. – М. : Прометей, 1992. – 1248 с.

54. Измайлова, В. В. Педагогическое обеспечение: сущность и структура понятия [Текст] / В.В. Измайлова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2, № 2. – С. 11-14.

55. Изучение особенностей контингента военнослужащих по контракту [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://studexpo.net/409345/pedagogika/izuchenie_osobennostey_kontingenta_voennosluzhaschih_kontraktu (дата обращения : 12.11.2021). – Загл. с титул. экрана.

56. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.

57. Исаева, Н. Н. Качества личности будущего офицера Росгвардии как фактор успешной профессиональной деятельности по сплочению воинского подразделения [Текст] / Н. Н. Исаева, О. Л. Поминова // Научное мнение. – 2018. – № 3. – С. 43-46.

58. Исаева, Н. Н. Модель педагогической системы формирования учебных коллективов курсантов образовательных организаций Росгвардии [Текст] / Н.Н. Исаева // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 1 (67). – С. 123-126.

59. Исаева, Н. Н. Результаты функционирования инновационной педагогической системы формирования учебных коллективов курсантов как коллективов в Военной ордена Жукова академии войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / Н. Н. Исаева // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2025. – № 1 (239). – С. 5-11.

60. Казимирович, А. М. Описание процесса подготовки курсантов военных

институтов к выполнению задач с учетом современных информационных угроз [Текст] / А. М. Казимирович // Перспективы науки. – 2023. – № 5 (164). – С. 277-281.

61. Калимуллина, О. А. Методологические основания модели педагогического сопровождения профессионально-значимых траекторий курсантов ведомственных вузов [Текст] / О. А. Калимуллина, Р. С. Куликов // Владимир Яковлевич Слепов : Учитель, Ученый, Наставник (к 100-летию со дня рождения В. Я. Слепова) : материалы межведомств. науч. конф. с междунар. участием, Санкт-Петербург, 25 февраля 2025 г. – Санкт-Петербург : Типография Академии войск национальной гвардии : Военная ордена Жукова академия войск национальной гвардии, 2025. – С. 183-190.

62. Каменев, А. И. Офицерский корпус Русской Армии. Опыт самопознания [Текст] / А. И. Каменев, И. В. Домнин, Ю. Т. Белов, А. Е. Савинкин. – М. : Военный университет: Русский путь, 2000. – 639 с.

63. Каменев, Р. В. Организационно-педагогическое обеспечение подготовки бакалавров профессионального обучения к использованию высоких технологий [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Каменев Роман Владимирович. – Красноярск, 2017. – 22 с.

64. Касавина, И. Т. Энциклопедия эпистемологии и философии науки [Текст] / И. Т. Касавина. – М. : Канон+, 2009. – 1248 с.

65. Кийко, А. Ю. Некоторые аспекты разработки модели военного специалиста [Текст] / А. Ю. Кийко, А. В. Фетисов // Модели и методы развития технологий машиностроения в условиях цифровизации экономики России : науч. тр. Высш. школы машиностроения / под ред. А. А. Поповича. – СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. – С. 292-300.

66. Ким, В. Л. Педагогические условия подготовки и деятельности специалистов единых дежурно-диспетчерских служб [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ким Валентин Леонидович. – СПб., 2012. – 19 с.

67. Кисляков, А. В. Педагогический потенциал виртуальных методических кабинетов как средство управления качеством подготовки профессиональных

кадров в вузе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кисляков Александр Васильевич. – Тула, 2013. – 25 с.

68. Ковалев, Г. Н. Совершенствование военно-педагогической подготовки курсантов авиационных ВУЗов [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ковалев Григорий Николаевич. – М., 2001. – 24 с.

69. Козолуп, С. А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Козолуп Сергей Александрович. – М., 2009. – 23 с.

70. Колесниченко, А. П. Государственная политика по созданию устойчивой системы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими по контракту [Текст] / А. П. Колесниченко // Государственное регулирование социально-экономических процессов региона и муниципалитета: вызовы и ответы современности : сб. науч. тр. магистрантов и преподавателей, Челябинск, 30 сентября 2021 г. – Челябинск: Челябинский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2021. – С. 111-116.

71. Колесниченко, Н. А. Индивидуальный подход в обучении и воспитании как основной фактор повышения успеваемости студентов [Текст] / Н. А. Колесниченко, Л. С. Лаврова, Г. А. Поломошнова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 320-322.

72. Конституция Российской Федерации с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года [Электронный ресурс] // Российская газета – Столичный выпуск. – 2020. – № 144 (8198). – Режим доступа : <https://rg.ru/documents/2020/07/04/konstituciya-site-dok.html> (дата обращения : 02.04.2022).

73. Конюхова, Е. Ю. Педагогическая диагностика и коррекция в воспитательном процессе [Текст] : словарь терминов / Е. Ю. Конюхова. – Екатеринбург : Ажур, 2015. – 63 с.

74. Краткий словарь системы психологических понятий [Текст] : учеб.

пособие для инж.-пед. работников профтехобразования / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1981. – 175 с.

75. Кривошеин, А. С. Развитие военно-профессионального образования в России (на примере военных институтов внутренних войск МВД России) [Текст] / А. С. Кривошеин // Научный портал МВД России. – 2009. – № 3 (7). – С. 107-115.

76. Круглый стол: «Применение опыта выполнения СБЗ, приобретенного военными подразделениями Росгвардии в зоне проведения СВО в процессе обучения и воспитания курсантов СПВИ войск национальной гвардии по дисциплинам военно-профессиональной направленности» [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2023. – Режим доступа : <https://spvi.rosguard.gov.ru/news/article/kruglyj-stol-primenenie-opyta-vypolneniya-zbz-priobretennogo-voennosluzhashhimi-podrazdelenij-rosgvardii-v-zone-provedeniya-svo-v-processe-obucheniya-> (дата обращения : 25.04.2023). – Загл. с титул. экрана.

77. Кудрявцева, В. Ю. Военно-профессиональная подготовка курсантов высших военно-учебных заведений к педагогической деятельности в войсках [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кудрявцева Виктория Юрьевна. – Казань, 2010. – 20 с.

78. Куликов, Р. С. Подготовка курсантов высших военно-учебных заведений к работе с военнослужащими, склонными к криминогенному поведению [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Куликов Роман Сергеевич. – Казань, 2012. – 20 с.

79. Курышев, Е. Ю. Военные образовательные организации высшего образования войск национальной гвардии Российской Федерации на современном этапе и пути их развития [Текст] / Е. Ю. Курышев, В. И. Фомин // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2023. – № 4 (13). – С. 45-51.

80. Ламанова, Л. А. Педагогическая квалификация как нормативная категория профессионального образования [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ламанова Лидия Анатольевна. – СПб, 2013. – 24 с.

81. Лаптев, А. А. Актуальные вопросы формирования профессионализма

будущих офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / А. А. Лаптев, С. Н. Сорокоумова, П. Ю. Наумов // Педагогический журнал. – 2020. – Т. 10, № 6-1. – С. 24-30.

82. Литвиненко, Т. Ю. Тимбилдинг в организации [Текст] / Т. Ю. Литвиненко, И. Г. Андреева // Научный альманах. – 2015. – № 8 (10). – С. 1531-1534.

83. Логвиненко, Д. В. Профессиональная педагогическая подготовка курсантов военного вуза в процессе производственной практики [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Логвиненко Денис Викторович. – Омск, 2021. – 24 с.

84. Локтева, И. Ю. Мотивация обучения в вузе / И. Ю. Локтева, Е. А. Веселкова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1-7 (69). – С. 121-123.

85. Лопуха, Т. Л. Профессиональное воспитание офицеров: современные тренды [Текст] / Т. Л. Лопуха, С. Н. Сорокоумова // Вестник Мининского университета. – 2023. – Т. 11, № 3(44).

86. Лысенков, С. Г. Возрастание роли офицера как руководителя и воспитателя подчиненных [Текст] / С. Г. Лысенков, А. В. Похилюк // Актуальные проблемы военно-политической работы в Вооруженных Силах РФ : сб. материалов науч.-метод. конф., Петергоф, 26 ноября 2021 г. – Петергоф : Военный институт железнодорожных войск и военных сообщений, 2021. – С. 126-131.

87. Лямзин, М. А. Словарь терминов и понятий дополнительного профессионального образования [Текст] / М. А. Лямзин, М. Т. Громкова. – М. : ИРДПО, 2013. – 29 с.

88. Макутин, В. А. Повышение эффективности педагогической подготовки курсантов военных вузов к предупреждению и преодолению отклонений в поведении военнослужащих части [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Макутин Валерий Александрович. – М., 2006. – 25 с.

89. Маркелов, В. И. Организационно-педагогическое обеспечение качества профессиональной переподготовки в военном вузе слушателей из зарубежных

стран [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Маркелов Владимир Иванович. – Армавир, 2021. – 26 с.

90. Маслова, Л. С. Учебно-методическое обеспечение общепрофессиональной подготовки будущих экономистов в вузе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Маслова Людмила Сергеевна. – СПб., 2021. – 27 с.

91. Мельник, О. Е. Методическое обеспечение подготовки курсантов вузов МЧС России к профилактической противопожарной работе в организациях дошкольного и начального образования [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Мельник Ольга Евгеньевна. – СПб., 2014. – 22 с.

92. Методика изучения мотивов учебной деятельности (модификация А. А. Реана, В. А. Якунина) [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2021. – Режим доступа : <https://psylist.net/praktikum/00108.htm> (дата обращения : 24.05.2021). – Загл. с титул. экрана.

93. Методические рекомендации по организации и проведению воспитательной работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на воинских должностях сержантов и солдат в войсках национальной гвардии Российской Федерации [Текст]. – М. : Главное управление по работе с личным составом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, 2019. – 24 с.

94. Минобороны: «В спецоперации участвуют только офицеры и военнослужащие-контрактники» [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2022. – Режим доступа : <https://rg.ru/2022/02/28/minoborony-v-specoperacii-uchastvuiut-tolko-oficery-i-voennosluzhashchie-kontraktniki.html> (дата обращения : 12.10.2022). – Загл. с титул. экрана.

95. Минуллин, Ф. А. Проектирование и реализация военно-педагогической подготовки курсантов к современной военно-профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Минуллин Фарит Абдуллович. – Казань, 2002. – 22 с.

96. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л. М. Митина. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2002. – 400 с.

97. Митрахович, В. А. Контроль в методическом сопровождении профессиональной подготовки курсантов [Текст] / В. А. Митрахович, С. А. Баляева, Т. П. Аванесова // Мир науки, культуры, образования. – 2023. – № 6 (103). – С. 331-335.

98. Митрахович, В. А. Методическая работа и методическая деятельность в образовательном процессе по профессиональной подготовке курсантов в военном вузе [Текст] / В. А. Митрахович, С. Ю. Бердюгин // Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. – 2022. – № 2. – С. 51-56.

99. Митрахович, В. А. Педагогическая концепция формирования профессионализма военнослужащих контрактной службы в условиях воинского социума [Текст] : автореф. дисс. ... докт. пед. наук : 13.00.08 / Митрахович Вячеслав Александрович. – Волгоград, 2012. – 48 с.

100. Митрахович, В. А. Системный подход в подготовке средств оценки уровня профессиональной подготовки курсантов в военном вузе [Текст] / В. А. Митрахович, С. Ю. Бердюгин, В. Н. Старшинов // Основные вопросы педагогики, психологии, лингвистики и методики преподавания: сб. ст. IX Всерос. науч.-практ. конф., Астрахань, 1 ноября 2022 г. – Астрахань: Астраханский государственный университет, 2022. – С. 86-91.

101. Москаленко, О. В. Результаты исследования самооценки курсантов военного института войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / О. В. Москаленко, О. Л. Поминова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 3 (28). – С. 222-236.

102. Музыкантов, А. Н. Интеграция гражданского и военного профессионального образования как подход к комплектованию современной армии [Текст] / А. Н. Музыкантов, С. Л. Халепа // Университет им. В. И. Вернадского. – 2021. – № 1 (79). – С. 159-171.

103. Мухина, Т. Г. Практико-ориентированные направления подготовки курсантов вузов войск национальной гвардии Российской Федерации к воспитанию личного состава [Текст] / Т. Г. Мухина, Б. Т. Тухватуллин // Лучшие

практики победителей Всероссийского конкурса «Золотые Имена Высшей Школы» : сб. науч. ст. участников VI Национальной науч.-практ. сессии, Москва, 17-22 ноября 2023 года. – М. : Образование. Пресс, 2023. – С. 217-224.

104. Мухина, Т. Г. Эффективные пути совершенствования системы подготовки курсантов вузов войск национальной гвардии Российской Федерации к воспитанию личного состава [Текст] / Т. Г. Мухина, Б. Т. Тухватуллин // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. – 2023. – № 4 (18). – С. 75-82.

105. Мыхнюк, М. И. Методологические аспекты организации педагогического эксперимента [Текст] / М. И. Мыхнюк, А. И. Исмаилова // Педагогический эксперимент: подходы и проблемы. – 2020. – № 6. – С. 23-30.

106. Наумов, П. Ю. Стимулирование научно-исследовательской деятельности и предоставление академической свободы как условие развития интеллигентности будущих офицеров [Текст] / П. Ю. Наумов, Ф. В. Повshedная // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 4. – С. 86-91.

107. Никуличева, Н. В. Организационно-педагогическое обеспечение подготовки преподавателя для системы дистанционного обучения [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Никуличева Наталия Викторовна. – М., 2016. – 26 с.

108. Новиков, А. М. Как работать над диссертацией [Текст] : пособие для начинающего педагога-исследователя / А. М. Новиков. – 4-е изд. – М. : Изд-во «Эгвес», 2003. – 104 с.

109. Новиков, А. М. Педагогика: словарь системы основных понятий [Текст] / А. М. Новиков. – М. : Издательский центр ИЭТ, 2013. – 268 с.

110. Новикова, Л. И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды [Текст] / Л. И. Новикова. – М. : Изд-во «ПЕР СЭ», 2010. – 349 с.

111. Новожилов, В. Ю. Из истории подготовки офицерских кадров внутренних войск МВД России [Текст] / В. Ю. Новожилов // Известия Саратовского университета. – 2012. – Т. 12, № 1. – С. 37-41. – (История. Международные отношения).

112. Новожилов, В. Ю. Совершенствование образовательного процесса

военных институтов внутренних войск МВД России: интеграция междисциплинарных связей [Текст] : монография / В. Ю. Новожилов. – М. : 2012. – 216 с.

113. Ноздрин-Плотницкий, В. И. Профессиологический подход к раскрытию теоретических положений профессиональной деятельности юриста [Текст] / В. И. Ноздрин-Плотницкий // Вестник Московского университета МВД России. – 2010. – № 6. – С. 35-38.

114. О воинской обязанности и военной службе (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г.) [Электронный ресурс] : [Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ]. – Электрон. текстовые дан. – 2023. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/ (дата обращения : 26.08.2023). – Загл. с титул. экрана.

115. О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 604 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2341.

116. О мероприятиях по поэтапному переходу к комплектованию Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими в добровольном порядке – по контракту [Электронный ресурс] : [Постановление Правительства Российской Федерации от 30 ноября 1992 г. № 918]. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/183931/> (дата обращения : 13.02.2020).

117. О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства : [Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 10 мая 2006 г. б/н]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kremlin.ru/acts/bank/23819/page/1> (дата обращения : 12.09.2020).

118. О призыве в апреле-июле 2021 г. граждан Российской Федерации на военную службу и об увольнении с военной службы граждан, проходящих военную службу по призыву [Электронный ресурс] : [Указ Президента Российской Федерации от 29 марта 2021 г. № 186] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. – № 14. – Режим доступа :

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202103290002> (дата обращения : 02.04.2020).

119. О статусе военнослужащих (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г.) [Электронный ресурс] : [Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ]. – Электрон. текстовые дан. – 2023. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18853/ (дата обращения : 13.08.2023). – Загл. с титул. экрана.

120. О федеральной программе «Реформирование системы военного образования в Российской Федерации на период до 2010 г.» [Электронный ресурс] : [Постановление Правительства Российской Федерации от 27 мая 2002 г. № 352]. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/184504/> (дата обращения : 03.03.2020). – Загл. с титул. экрана.

121. О федеральной целевой программе «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, ряда соединений и воинских частей» на 2004-2007 годы: [Электронный ресурс] : [Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 2003 г. № 523] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 35. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102103923&backlink=1&&nd=102083123> (дата обращения : 19.04.2020).

122. Об Основных положениях военной доктрины Российской Федерации [Электронный ресурс] : [Указ Президента Российской Федерации от 2 ноября 1993 г. № 1833]. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102065541> (дата обращения : 18.02.2020). – Загл. с титул. экрана.

123. Об утверждении Наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы [Текст] : [Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20 апреля 2021 г. № 132].

124. Образован Непременный совет о военных училищах [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа :

<https://www.prlib.ru/history/619157?ysclid=l4qqbaopdc683198958> (дата обращения : 17.10.2021). – Загл. с титул. экрана.

125. Обращение Президента Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2022. – Режим доступа : <http://www.kremlin.ru/events/president/news/67843> (дата обращения : 23.05.2022). – Загл. с титул. экрана.

126. Общая характеристика особенностей военнослужащих-контрактников [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа : https://mobile.studbooks.net/693848/psihologiya/obschaya_harakteristika_osobennoste_u_voennosluzhaschih_kontraktnikov (дата обращения : 17.10.2021). – Загл. с титул. экрана.

127. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений [Текст] / С. И. Ожегов ; под ред. Л. И. Скворцова. – М. : Республика, 2004. – 503 с.

128. Олешков, М. Ю. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины [Текст] / М. Ю. Олешков, В. М. Уваров. – М. : Компания Спутник+, 2006. – 189 с.

129. Остапенко, А. А. Теория педагогической системы Н. В. Кузьминой: генезис и следствия [Текст] / А. А. Остапенко // Человек. Сообщество. Управление. – 2013. – № 4. – С. 37-52.

130. Павлов, В. К. Круглый стол как метод интерактивного обучения студентов [Текст] / В. К. Павлов, А. В. Файтельсон // Университетская наука: взгляд в будущее : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 81-летию Курского гос. мед. ун-та и 50-летию фармацевтического факультета. – Курск : ГБОУ ВПО КГМУ Минздрава России, 2016. – С. 365-369.

131. Патлах, А. В. Формирование готовности будущих офицеров к осуществлению индивидуальной воспитательной работы в условиях воинского коллектива [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Патлах Анатолий Владимирович. – Челябинск, 2012. – 22 с.

132. Пахаренко, Н. В. Модель определения уровня сформированности

общекультурных и профессиональных компетенций [Электронный ресурс] / Н. В. Пахаренко, И. Н. Зольникова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – Режим доступа : <https://science-education.ru/106-7502> (дата обращения : 29.09.2021).

133. Педагогический словарь (2005) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://niv.ru/doc/dictionary/pedagogical/fc/slovar-204.htm#zag-461> (дата обращения : 23.03.2020).

134. Пестов, В. А. Исторический опыт развития военного образования в России [Электронный ресурс] / В. А. Пестов. – Режим доступа : <http://history.milportal.ru/istoricheskij-opyt-razvitiya-voennogo-obrazovaniya-v-rossii/> (дата обращения : 24.07.2021).

135. Пестов, В. А. История и перспективы развития военного образования в России [Текст] / В. А. Пестов. – М. : ВА РВСН, 2001. – 163 с.

136. Платонова, С. Ю. Совершенствование профессионально-педагогической подготовки курсантов (слушателей) образовательных учреждений МВД России [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Платонова Светлана Юрьевна. – М., 2000. – 28 с.

137. Поминова, О. Л. Педагогическое моделирование воспитания патриотических ценностей у курсантов как метод научного исследования [Текст] / О. Л. Поминова, В. И. Орлов // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2025. – № 1 (18). – С. 28-35.

138. Примакин, А. И. Применение алгоритмов проверки статистических гипотез в среде математического пакета Mathcad при проведении педагогического эксперимента [Текст] / А. И. Примакин, М. Р. Ванягина // Математика и ее приложение в науке и образовании : материалы межвуз. науч.-метод. семинара с междунар. участием, Санкт-Петербург, 24 мая 2024 г. – СПб. : Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий им. Героя Российской Федерации генерала армии Е. Н. Зиничева, 2024. –

С. 208-213.

139. Пшеничников, К. А. Педагогическая модель подготовки курсантов к выполнению профессиональных задач в условиях Арктики [Текст] / К. А. Пшеничников, В. А. Митрахович, А. В. Лейфа // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2024. – № 2 (30). – С. 513-519.

140. Рассыпнова, Р. И. Педагогическая технология подготовки курсантов вузов МВД России к работе в поликультурной молодежной среде [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Рассыпнова Рената Ильмировна. – М., 2018. – 24 с.

141. Родионов, А. С. Формирование военно-профессиональных компетенций будущих офицеров в военном вузе средствами информационно-технологического обеспечения физической подготовки [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Родионов Анатолий Сергеевич. – Орел, 2020. – 181 с.

142. Санжаревский, И. И. Политическая наука [Текст] : словарь-справочник / И. И. Санжаревский. – М. : Политология, РГУ, 2010. – 745 с.

143. Сарыбеков, М. Н. Словарь науки. Общенаучные термины и определения [Текст] : учеб. пособие / М. Н. Сарыбеков, М. К. Сыдыкназаров. – Алматы : Триумф «Т», 2008. – 504 с.

144. Сатторов, Ш. Н. Методы, критерии и показатели оценки профессиональной подготовки; сущность, задачи и требования к контролю [Текст] / Ш. Н. Сатторов, У. М. Ярлакбаев // Молодой ученый. – 2013. – № 9 (56). – С. 398-400.

145. Сафонов, И. А. История зарождения военного образования [Текст] / И. А. Сафонов // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. – 2015. – № 9 (49). – С. 75-81.

146. Селюкова, Е. А. Педагогические теории о коллективе в генезисе философско-педагогической мысли [Текст] / Е. А. Селюкова // Вестник Московского университета МВД России. – 2009. – № 7. – С. 61-63.

147. Сиденко, А. С. Педагогический эксперимент: теоретические основания практической деятельности [Текст] / А. С. Сиденко // Муниципальное образование:

инновации и эксперимент. – 2015. – № 6. – С. 61-73.

148. Слостенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – М. : Академия, 2003. – 576 с.

149. Словарь синонимов русского языка: практический справочник: около 11 000 синонимических рядов [Текст] / З. Е. Александрова. – 17-е изд., стер. – М. : Дрофа: Рус. яз. – Медиа, 2010. – 564 с.

150. Словарь-тезаурус синонимов русской речи: 600 ключевых понятий, 8000 синонимических рядов, 47000 слов-синонимов [Текст] / Л. Г. Бабенко и др.; под общ. ред. Л. Г. Бабенко. – М. : АСТ-Пресс, 2008. – 508 с.

151. Современная энциклопедия онлайн [Электронный ресурс]. – 2000. – Режим доступа : <http://niv.ru/doc/encyclopedia/modern/index.htm> (дата обращения : 12.10.2020).

152. Соловьев, В. В. Содержание и организация психолого-педагогической подготовки курсантов военно-инженерного вуза [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Соловьев Василий Викторович. – Ставрополь, 2004. – 22 с.

153. Стенина, Н. А. Исследование мотивов учебной деятельности обучающихся ИИТМА [Текст] / Н. А. Стенина, А. П. Столярова // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири. Сибресурс 2018 : материалы XVII Междунар. науч.-практ. конф., Кемерово, 22-23 ноября 2018 г. – Кемерово : Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, 2018. – С. 816.1-816.8.

154. Стрельцов, Р. В. Профессиональная подготовка курсантов военного вуза к воспитанию у личного состава конфликтологической культуры [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Стрельцов Роман Вячеславович. – Чебоксары, 2013. – 22 с.

155. Суханов, Д. А. Педагогические условия преодоления затруднений педагогов при повышении квалификации в электронной информационно-образовательной среде [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Суханов Даниил Артемович. – СПб., 2023. – 22 с.

156. Тархан, Л. З. Формирующий этап педагогического эксперимента: особенности, интерпретация и обобщение результатов [Текст] / Л. З. Тархан // Педагогический эксперимент: подходы и проблемы. – 2021. – № 7. – С. 7-16.

157. Тезаурус русской деловой лексики [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2023. – Режим доступа : <http://rus-yaz.niv.ru/doc/dictionary/business-vocabulary/index.htm> (дата обращения : 12.01.2023). – Загл. с титул. экрана.

158. Турчин, А. С. Возможности использования метода наблюдения для получения информации о сформированности содержания учебной деятельности у курсантов вуза Росгвардии [Текст] / А. С. Турчин // Деятельность. Способности. Внутренний мир : сб. материалов Всерос. науч. психол. конф., посвященной 85-летию академика РАО Владимира Дмитриевича Шадрикова, Ярославль, 21-22 ноября 2024 г. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2024. – С. 120-124.

159. Упина, М. Б. Педагогические пути подготовки курсантов высших военных учебных заведений к созданию семьи [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Упина Марина Борисовна. – М., 2011. – 24 с.

160. Урок мужества в военном институте [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2022. – Режим доступа : <https://spvi.rosguard.gov.ru/news/article/urok-muzhestva-v-voennom-institute> (дата обращения : 19.02.2023). – Загл. с титул. экрана.

161. Уткин, В. Е. Проектирование и реализация системы подготовки будущих офицеров к военно-патриотическому воспитанию военнослужащих [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Уткин Василий Евгеньевич. – Казань, 2010. – 47 с.

162. Утюганов, А. А. Система ценностно-смысловых ориентаций у курсантов военных институтов войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / А. А. Утюганов, А. В. Кравец, Л. В. Фролова // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации : сб. науч. ст. XII Межвуз. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Новосибирск, 19 ноября 2020 г. – Новосибирск :

Новосибирский военный институт им. генерала армии И. К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2020. – С. 199-203.

163. Утюганов, А. А. Формирование навыков конструктивного общения у курсантов военных институтов как важнейшее условие успешности их служебной деятельности [Текст] / А. А. Утюганов // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 5 декабря 2024 г. – СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2024. – С. 310-315.

164. Ушаков, Д. Н. Большой толковый словарь современного русского языка: 180000 слов и словосочетаний [Текст] / Д. Н. Ушаков. – М. : Альта-Принт, 2008. – 1239 с.

165. Федак, Е. И. Сборник учебных и методических материалов по реализации метода принуждения в воспитании военнослужащих [Текст] / Е. И. Федак, С. В. Бойко. – М. : Лаборатория «ОП», 2013. – 169 с.

166. Федосеева, И. А. Методическое обеспечение как условие реализации стратегий рефлексивного подхода [Текст] / И. А. Федосеева, В. Н. Прасолов // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80-4. – С. 264-267.

167. Федосеева, И. А. Методическое обеспечение профессиональной подготовки будущего офицера войск национальной гвардии [Текст] / И. А. Федосеева, Е. А. Маклачков // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2023. – № 8 (222). – С. 360-364.

168. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М., 2002. – 362 с.

169. Философский энциклопедический словарь (1983) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/articles/270/model.htm> (дата обращения : 12.03.2020).

170. Харисова, И. Г. Оценка качества подготовки педагогов в системе непрерывного педагогического образования [Текст] / И. Г. Харисова //

Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 6. – С. 77-85.

171. Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом [Текст] : учеб. пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова. – Казань : Изд-во КНИТУ, 2012. – 260 с.

172. Циммерман, Н. В. Организационно-методическое обеспечение подготовки будущих учителей к использованию тестирования в профессиональной педагогической деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Циммерман Надежда Валерьевна. – СПб., 2012. – 22 с.

173. Число контрактников вдвое превысило количество срочников – Минобороны России [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2020. – Режим доступа : <https://360tv.ru/news/army/chislo-kontraktnikov-vdvoe-prevysilo-chislo-srochnikov-minoborony-rf/> (дата обращения : 29.12.2020). – Загл. с титул. экрана.

174. Шабанов, Л. В. Взаимосвязь когнитивных способностей и субъектности курсантов при формировании профессионально важных качеств будущего офицера [Текст] / Л. В. Шабанов, А. А. Дьячков, В. А. Юматов // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2022. – № 1 (59). – С. 216-221.

175. Шарухин, А. П. Военная педагогика [Текст] : учебник для военных вузов / А. П. Шарухин. – СПб. : Питер, 2017. – 576 с.

176. Шарухин, А. П. Качества личности выпускника военного института Росгвардии как цель и результат воспитательного процесса [Текст] / А. П. Шарухин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 2 (27). – С. 165-172.

177. Шарухин, А. П. Мотивационные регуляторы в структуре личностных качеств курсанта как объект педагогической деятельности командиров и преподавателей [Текст] / А. П. Шарухин, С. Г. Лысенков // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 3 (28). – С. 158-171.

178. Шарухин, А. П. Педагогические парадигмы образования в военных

институтах Росгвардии: постановка вопроса [Текст] / А. П. Шарухин // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2023. – № 4 (218). – С. 465-469.

179. Шарухин, А. П. Педагогический анализ когнитивного компонента в структуре качества личности курсанта высшей военной школы Росгвардии [Текст] / А. П. Шарухин, В. А. Митрахович // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 4 (29). – С. 187-197.

180. Шарухин, А. П. Педагогическое мастерство выпускников военных институтов Росгвардии как результат образовательного процесса: функционально-ролевой анализ и критерии оценки [Текст] / А. П. Шарухин, Т. Г. Шарухина // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2020. – № 3 (35). – С. 274-288.

181. Шарухин, А. П. Система методов воспитания курсантов военных образовательных организаций высшего образования Росгвардии [Текст] / А. П. Шарухин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2025. – № 1 (30). – С. 223-234.

182. Шарухин А. П. Служебно-боевая педагогика войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] : учебник / А. П. Шарухин, Д. П. Ермаков, О. А. Харченко ; под ред. генерал-полковника А. О. Воробьева. – Санкт-Петербург: ВА ВНГ РФ, 2025. – 552 с.

183. Шарухина, Т. Г. Воспитательная деятельность преподавателя военной образовательной организации высшего образования [Текст] / Т. Г. Шарухина, В. П. Сальников // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 4 (29). – С. 260-268.

184. Шарухина, Т. Г. Качество образовательного процесса в военных институтах Росгвардии как фактор развития личностно-профессионального потенциала будущего офицера [Текст] / Т. Г. Шарухина // Актуальные вопросы образовательной деятельности войск национальной гвардии : сб. науч. ст. II межвуз. науч.-практ. конф., Саратов, 29 ноября 2022 г. – Саратов : ФГКВОУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», 2023. – С. 162-167.

185. Шарухина, Т. Г. Педагогическое понимание курсанта военного института Росгвардии как субъекта учебной и самообразовательной деятельности, личности и индивидуальности [Текст] / Т. Г. Шарухина // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 1 (26). – С. 253-259.

186. Шевков, В. И. Критерии и уровни подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2022. – Т. 28, № 2. – С. 100-103.

187. Шевков, В. И. Обоснование направлений работы с военнослужащими, проходящими службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2021. – № 2 (192). – С. 362-366.

188. Шевков, В. И. Педагогические ориентации в работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Основные вопросы педагогики, психологии, лингвистики и методики преподавания в образовательных учреждениях : сб. ст. VI Всерос. науч.-практ. конф., Знаменск, 27 декабря 2019 г. / сост. О. П. Подосинникова. – Знаменск : Астраханский государственный университет, 2019. – С. 135-139.

189. Шевков, В. И. Подготовка будущих офицеров войск национальной гвардии к воспитанию военнослужащих, проходящих службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков, В. В. Посадский // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации : сб. науч. ст. XII межвуз. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Новосибирск, 19 ноября 2020 г. – Новосибирск : Новосибирский военный институт им. генерала армии И. К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2020. – С. 216-220.

190. Шевков, В. И. Подготовка будущих офицеров к работе с воинским коллективом [Текст] / В. И. Шевков // Академический вестник войск национальной гвардии Российской Федерации. – 2022. – № 3. – С. 34-37.

191. Шевков, В. И. Программа реализации профессиологического подхода

подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Вестник Тверского государственного университета. – 2021. – № 3 (56). – С. 222-229. – (Педагогика и психология).

192. Шевков, В. И. Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы [Текст] : учеб.-метод. пособие / В. И. Шевков. – СПб. : Аврора Пресс, 2021. – 105 с.

193. Шевков, В. И. Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Проблемы современного педагогического образования : сб. науч. тр. – Ялта : РИО ГПА, 2023. – Вып. 81. – Ч. 2. – С. 652-654.

194. Шевков, В. И. Специфика педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2020. – № 1 (13). – С. 64-65.

195. Шевков, В. И. Способы сплочения коллектива военнослужащих, проходящих службу по контракту [Текст] / В. И. Шевков, Л. Н. Бережнова // Перспективы науки – 2020. – № 3 (126). – С. 79-82.

196. Ширяева, Н. Н. Организационно-методическое обеспечение обучения иностранному языку студентов магистратуры [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Ширяева Наталья Николаевна. – Нижний Новгород, 2013. – 217 с.

197. Шойгу: «Мобилизованных заменят контрактники, число которых будет увеличено до 521 тысячи» [Электронный ресурс]. – Электрон. текст. дан. – 2022. – Режим доступа : <https://rg.ru/2022/12/21/shojgu-mobilizovannyh-zameniat-kontraktniki-chislo-kotoryh-budet-velicheno-do-521-tysiachi.html> (дата обращения : 19.03.2023). – Загл. с титул. экрана.

198. Шойгу: «Число контрактников превысило 400 тысяч человек» [Электронный ресурс] – Электрон. текст. дан. // Российская газета. – 2020. – Режим доступа : <https://rg.ru/2020/03/25/shojgu-chislo-kontraktnikov-prevysilo-400-tysiach>

chelovek.html (дата обращения : 29.12.2020). – Загл. с титул. экрана.

199. Шуманский, И. И. Военное образование в России в XVIII – начале XIX веков [Текст] / И. И. Шуманский, О. М. Холодов // Материалы VII Межвузовской научно-практической конференции. – СПб. : ВАС, 2020. – 540 с.

200. Шумилова, И. Ф. Критерии, показатели и уровни сформированности общекультурной компетентности будущих учителей гуманитарных специальностей [Текст] / И. Ф. Шумилова // Педагогические науки: теория, история, инновационные технологии. – 2015. – № 10. – С. 195-202.

201. Шумсутдинова, В. Р. Содержание и структура мировоззренческой культуры личности студента ССУЗ педагогического профиля [Текст] / В. Р. Шумсутдинова // Казанский педагогический журнал. – 2008. – № 1. – С. 10-16.

202. Шутько, Д. В. Совершенствование подготовки курсантов военных вузов к воспитательной работе с верующими военнослужащими [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Шутько Дмитрий Васильевич. – М., 2007. – 24 с.

203. Huntington, S. P. Officership as a Profession. The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations [Электронный ресурс] / S. P. Huntington / – Электрон. текстовые дан. – 2021. – Режим доступа : <https://worldorients.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/03/the-soldier-and-the-state-huntington.pdf> (дата обращения : 15.04.2021). – Загл. с титул. экрана.

Целевая программа
организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих
офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими контрактной службы

№ п/п	Задачи и способы их реализации	Сроки выполнения	Исполнители
1.	Подготовительно-диагностический блок		
	Задача: обеспечить качественную диагностику и определение готовности курсантов к работе с военнослужащими контрактной службы.		
1.1.	Разработка исследовательского инструментария для решения задачи.	декабрь 2019 г.	Диссертант
1.2.	Определение трудностей, возникающих у офицеров воинских частей в работе с военнослужащими контрактной службы.	январь-март 2020 г.	Диссертант
1.3.	Определение гипотетических трудностей, прогнозируемых курсантами при осуществлении будущей работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	апрель-май 2020 г.	Диссертант
1.4.	Проведение анализа трудностей, возникающих у офицеров и гипотетических трудностей курсантов в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	апрель-май 2020 г.	Диссертант
1.5.	Анализ уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	апрель-май 2020 г.	Диссертант
2.	Нормативно-организационный блок		
	Задача: нормативное обеспечение реализации целевой программы, организация методического сопровождения офицеров курсантских подразделений и преподавателей в области подготовки курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.		
2.1.	Разработка планов (программ), регламентирующих проведение	сентябрь 2020 г.	Диссертант

	практико-ориентированных мероприятий.		
2.2.	Проведение инструкторско-методического занятия с офицерами курсантских подразделений по теме «Ролевая позиция и задачи офицеров подразделения в проведении формирующего эксперимента».	октябрь 2020 г.	Диссертант, начальник факультета
2.3.	Доведение до курсантов экспериментальной группы информации о целевой программе (в части касающейся).	октябрь 2020 г.	Диссертант, начальник факультета
2.4.	Проведение совещаний с офицерами курсантских подразделений по обсуждению вопросов о ходе выполнения мероприятий целевой программы.	в течение всего периода	Диссертант, начальник факультета
2.5.	Консультирование офицеров курсантских подразделений при решении проблемных вопросов по реализации целевой программы.	в течение всего периода	Диссертант
2.6.	Доведение до профессорско-преподавательского состава кафедр психологии служебной деятельности, философских и социально-экономических дисциплин информации о целевой программе.	май 2020 г.	Диссертант, начальники (заведующие) кафедр
2.7.	Внесение дополнений (учебных вопросов) в рабочие программы дисциплин «Организация военно-политической (политической) работы» и «Педагогика», в части касающейся подготовки курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	июнь-июль 2020 г.	Диссертант, преподаватели кафедр
2.8.	Организация взаимодействия с профессорско-преподавательским составом кафедр военного института по вопросам подготовки курсантов, слабо успевающих в освоении военно-профессиональных дисциплин: консультирование,	по мере необходимости	Диссертант, преподаватели кафедр

	индивидуальные задания, организация наставничества.		
2.9.	<p>Проведение консультаций с курсантами по вопросам: уяснение педагогических задач (ситуаций) в области работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; составление педагогических характеристик на военнослужащих, проходящих военную службу по контракту с использованием методики рефлексивного наблюдения; выбор и использование методов индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; диагностика развития коллектива подразделения, состоящего из военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; выбор форм и методов работы с коллективом военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; эффективное решение задач, связанных с осуществлением работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту в период проведения войсковой практики.</p>	в течение всего периода	Диссертант, офицеры подразделений
2.10.	<p>Подготовка предложений в индивидуальные задания курсантам на войсковую практику, в части касающейся проведения работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Проведение инструктажа курсантов перед проведением практики. Организация взаимодействия с методическими руководителями и курсантами по решению проблемных вопросов в период проведения</p>	в период проведения практик	Диссертант, методические руководители практики

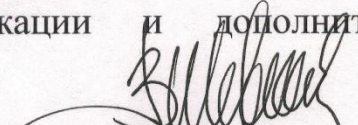

	практики. Участие в защите курсантами войсковой практики.		
2.11.	Организация участия курсантов в научно-представительских и воспитательных мероприятиях в области осуществления работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: научных конференциях, круглых столах, уроках мужества.	в течение всего периода	Диссертант
3.	Содержательно-формирующий блок		
	Задача: обеспечить формирование компетентностной и мотивационной готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту с использованием комплекса методических материалов.		
3.1.	Организация стимулирования курсантов с целью повышения их мотивации на участие в научно-представительских мероприятиях: поощрение благодарностью (грамотой), одобрение, похвала, доверие, награждение сертификатами по итогам участия в научных мероприятиях.	в течение всего периода	Диссертант, начальник факультета, офицеры подразделений
3.2.	Разработка системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	октябрь 2020 г.	Диссертант
3.3.	Разработка и реализация комплекса практико-ориентированных способов подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, посредством проведения практико-ориентированных мероприятий: конкурса «Педагогика сплочения коллективов военнослужащих, проходящих военную службу по контракту»; круглого стола «Особенности и специфика педагогической	ноябрь 2020 г. – август 2023 г.	Диссертант, офицеры подразделений

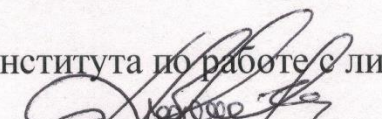

	<p>деятельности офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту»; решение педагогических задач (ситуаций) связанных с проблемными вопросами, возникающими в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; занятий на темы:</p> <p>«Трудности в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту»; «Рекомендации офицерам в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту»; «Методика определения морально-психологического климата в коллективе Р.Х. Шакурова»; «Методика изучения уровня сплоченности коллектива «На привале»; «Методика определения индекса групповой сплоченности (К. Сишора)»; «Порядок организации и проведения тренинга на сплочение коллектива военнослужащих, проходящих военную службу по контракту»; «Культурно-досуговая работа как способ сплочения коллектива военнослужащих по контракту»; «Особенности индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту»; «Методика рефлексивного наблюдения в профессиональном воспитании военнослужащих по контракту»; «Техника постановки вопросов в ходе проведения индивидуальных бесед с военнослужащими по контракту».</p>		
3.4.	Разработка методического пособия, содержащего рекомендации для	сентябрь 2020 г. –	Диссертант



	преподавателей и офицеров курсантских подразделений по подготовке курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	май 2021 г.	
4.	Критериально-оценочный блок		
	Задача: обеспечить качественную проверку организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и результативность его использования.		
4.1.	Разработка критериев оценки системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	октябрь 2020 г.	Диссертант
4.2.	Разработка критериев оценки компетентностной и мотивационной готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	декабрь 2019 г. – февраль 2020 г.	Диссертант
4.3.	Организация оценки офицерами-экспертами системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	ноябрь 2020 г.	Диссертант, офицеры- эксперты
4.4.	Определение уровня компетентностной и мотивационной готовности будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	сентябрь 2023 г.	Диссертант
5.	Контрольно-рефлексивный блок		
	Задача: обеспечить эффективный контроль итогов реализации целевой программы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.		
5.1.	Обсуждение с офицерами факультета и профессорско-преподавательским	октябрь 2023 г.	Диссертант, начальник

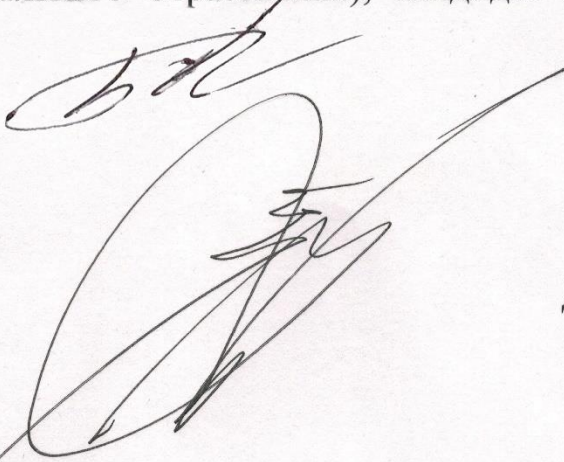

	составом полученных результатов внедрения целевой программы.		факультета, начальники (заведующие) кафедр
5.2.	Подведение итогов результатов реализации целевой программы с курсантами экспериментальной группы.	октябрь 2023 г.	Диссертант, офицеры подразделений
5.3.	Внесение коррективов (при необходимости), определение перспектив дальнейшего применения целевой программы.	октябрь 2023 г.	Диссертант


Целевая программа рассмотрена на заседании кафедры теории и методики непрерывного профессионального образования факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии Российской Федерации, протокол № 5 от 25 декабря 2019 года.

Адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования)
капитан  В.И. 

Согласовано:
Заместитель начальника военного института по работе с личным составом
полковник  Э.В. 

Начальник учебного отдела
полковник  А.В. 

Врио начальника факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования), кандидат педагогических наук
полковник  О.И. 

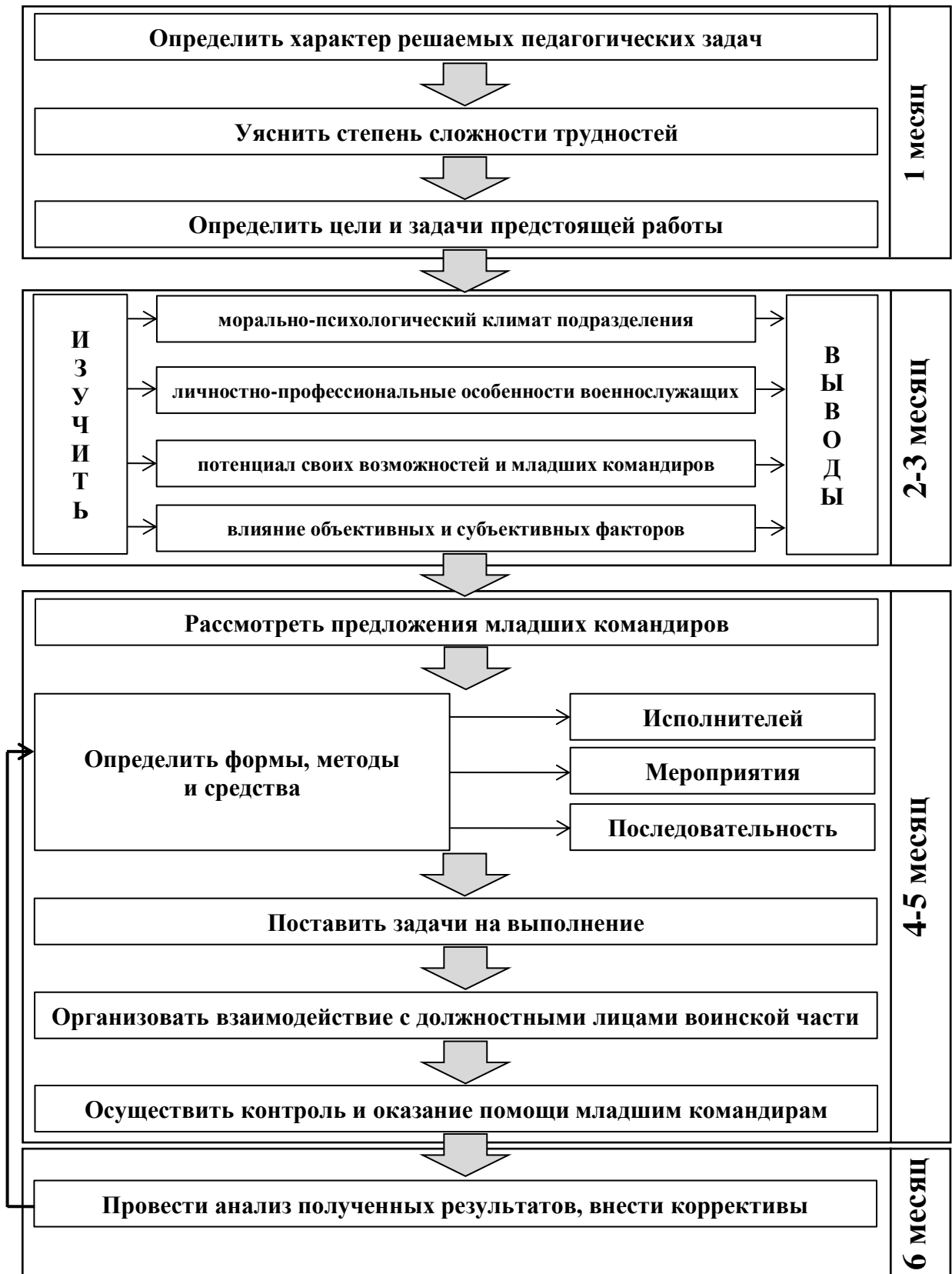
Подписи заверяю:
Врио начальника отдела кадров
подполковник 

2019 года

Д.В. 



Приложение 2 – Алгоритм работы офицеров по определению и преодолению трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы



**Приложение 3 – Результаты статистической обработки
экспериментальных данных исследования**

1. Результаты расчета основных статистик выборок:

Критерии оценки		До						После					
		\bar{x}_1	\bar{x}_2	S_1^2	S_2^2	S_1	S_2	\bar{x}_1	\bar{x}_2	S_1^2	S_2^2	S_1	S_2
Результаты самооценки курсантами уровня мотивации к работе с военнослужащими контрактной службы		6,22	6,48	0,06	0,05	0,82	0,76	5,96	8,66	0,32	0,27	0,57	0,52
Результаты самооценки курсантами и оценки экспертами уровня когнитивного и деятельностного критериев	знания	5,32	5,07	0,08	0,09	0,29	0,3	5,86	8,1	0,37	0,19	0,61	0,45
	умения	4,61	4,47	0,06	0,08	0,26	0,3	5,14	7,42	0,24	0,25	0,5	0,51
Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Педагогика»		–	–	–	–	–	–	4,25	4,59	0,88	0,81	0,94	0,9
Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Организация военно-политической (политической) работы»		–	–	–	–	–	–	3,97	4,48	0,71	0,89	0,85	0,95
Результаты прохождения войсковой практики	4 семестр	–	–	–	–	–	–	4,48	4,54	0,69	0,48	0,84	0,7
	7 семестр	–	–	–	–	–	–	4,52	4,78	0,20	0,46	0,45	0,68
	10 семестр	–	–	–	–	–	–	4,23	4,65	0,19	0,23	0,44	0,48
Результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам		4,36	4,28	0,11	0,07	0,33	0,27	4,11	4,57	0,20	0,28	0,46	0,54
Результаты государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке		–	–	–	–	–	–	4,21	4,47	0,20	0,23	0,45	0,48

2. Результаты расчета доверительного интервала основных статистик выборок:

Критерии оценки		До						После					
		x_1	x_2	σ_1^2	σ_2^2	σ_1	σ_2	x_1	x_2	σ_1^2	σ_2^2	σ_1	σ_2
Результаты самооценки курсантами уровня мотивации к работе с военнослужащими контрактной службы		6,01 < m_1 < 6,43	6,41 < m_2 < 6,71	0,49 < S_1^2 < 0,99	0,42 < S_2^2 < 0,82	0,7 < S_1 < 0,99	0,65 < S_2 < 0,90	5,81 < m_1 < 6,1	8,54 < m_2 < 8,79	0,23 < S_1^2 < 0,47	0,20 < S_2^2 < 0,39	0,48 < S_1 < 0,68	0,45 < S_2 < 0,62

Результаты самооценки курсантами и оценки экспертами уровня когнитивного и деятельностного критериев	знания	5,24 < m_1 < 5,4	4,99 < m_2 < 5,14	0,06 < S_1^2 < 0,12	0,06 < S_2^2 < 0,13	0,24 < S_1 < 0,35	0,26 < S_2 < 0,36	5,7 < m_1 < 6,02	7,99 < m_2 < 8,21	0,27 < S_1^2 < 0,55	0,14 < S_2^2 < 0,28	0,52 < S_1 < 0,74	0,38 < S_2 < 0,53
	умения	5,54 < m_1 < 4,68	4,4 < m_2 < 4,54	0,05 < S_1^2 < 0,10	0,06 < S_2^2 < 0,12	0,22 < S_1 < 0,31	0,25 < S_2 < 0,35	5,01 < m_1 < 5,26	7,30 < m_2 < 7,54	0,18 < S_1^2 < 0,36	0,19 < S_2^2 < 0,36	0,42 < S_1 < 0,6	0,43 < S_2 < 0,60
Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Педагогика»		-	-	-	-	-	-	4,01 < m_1 < 4,49	4,37 < m_2 < 4,8	0,64 < S_1^2 < 1,30	0,6 < S_2^2 < 1,16	0,8 < S_1 < 1,14	0,77 < S_2 < 1,07
Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Организация военно-политической (политической) работы»		-	-	-	-	-	-	3,75 < m_1 < 4,18	4,25 < m_2 < 4,7	0,51 < S_1^2 < 1,05	0,66 < S_2^2 < 1,28	0,72 < S_1 < 1,02	0,81 < S_2 < 1,13
Результаты прохождения войсковой практики	4 семестр	-	-	-	-	-	-	4,26 < m_1 < 4,68	4,37 < m_2 < 4,7	0,50 < S_1^2 < 1,02	0,36 < S_2^2 < 0,69	0,71 < S_1 < 1,01	0,6 < S_2 < 0,83
	7 семестр	-	-	-	-	-	-	4,40 < m_1 < 4,63	4,61 < m_2 < 4,94	0,14 < S_1^2 < 0,29	0,34 < S_2^2 < 0,66	0,38 < S_1 < 0,54	0,58 < S_2 < 0,81
	10 семестр	-	-	-	-	-	-	4,12 < m_1 < 4,34	4,53 < m_2 < 4,76	0,13 < S_1^2 < 0,28	0,17 < S_2^2 < 0,33	0,37 < S_1 < 0,53	0,41 < S_2 < 0,57
Результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам		4,27 < m_1 < 4,45	4,21 < m_2 < 4,34	0,08 < S_1^2 < 0,16	0,05 < S_2^2 < 0,10	0,28 < S_1 < 0,40	0,23 < S_2 < 0,32	3,99 < m_1 < 4,23	4,44 < m_2 < 4,69	0,15 < S_1^2 < 0,30	0,21 < S_2^2 < 0,41	0,38 < S_1 < 0,55	0,46 < S_2 < 0,64
Результаты сдачи государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке		-	-	-	-	-	-	4,09 < m_1 < 4,32	4,35 < m_2 < 4,58	0,14 < S_1^2 < 0,29	0,17 < S_2^2 < 0,33	0,38 < S_1 < 0,54	0,41 < S_2 < 0,57

3. Результаты проверки статистической гипотезы о нормальном распределении изучаемой случайной величины, равенстве дисперсий и однородности (неоднородности) выборок:

Критерии оценки	До				После				
	χ_1^2	χ_2^2	F	t	χ_1^2	χ_2^2	F	t	
	$\chi^2 < \chi_{кр.}^2$	$F_1 < F_{эмп.}$ F_2	$t_{кр.}$ $> t_{эмп.}$		$\chi^2 < \chi_{кр.}^2$	$F_1 < F_{эмп.}$ F_2	$t_{кр.}$ $> t_{эмп.}$		
Результаты самооценки курсантами уровня мотивации к работе с военнослужащими контрактной службы	2 < 14,06	7,88 < 14,06	0,61 < 1,18 < 1,61	1,97 > 1,87	6,44 < 14,06	10,75 < 14,06	0,61 < 1,18 < 1,61	1,97 < 28,90	
Результаты самооценки курсантами и оценки экспертами уровня когнитивного и деятельностного критериев	знания	3,38 < 14,06	13,55 < 14,06	0,61 < 0,92 < 1,61	1,97 > -4,93	5,43 < 14,06	5,90 < 14,06	0,61 < 1,49 < 1,61	1,97 < 24,61
	умения	7,32 < 14,06	9,49 < 14,06	0,61 < 0,77 < 1,61	1,97 > -2,92	4,50 < 14,06	6,62 < 14,06	0,61 < 0,96 < 1,61	1,97 < 26,36

Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Педагогика»		–	–	–	–	5,98 < 14,06	9,36 < 14,06	0,61 < 0,79 < 1,61	1,97 < 3,27
Результаты сдачи промежуточной аттестации по дисциплине «Организация военно-политической (политической) работы»		–	–	–	–	4,68 < 14,06	7,07 < 14,06	0,61 < 0,94 < 1,61	1,97 < 3,06
Результаты прохождения войсковой практики	4 семестр	–	–	–	–	6,70 < 14,06	3,37 < 14,06	0,61 < 1,43 < 1,61	1,97 > 0,53
	7 семестр	–	–	–	–	7,56 < 14,06	3,06 < 14,06	0,61 < 0,64 < 1,61	1,97 < 2,60
	10 семестр	–	–	–	–	3,8 < 14,06	7,42 < 14,06	0,61 < 0,82 < 1,61	1,97 < 5,21
Результаты сдачи промежуточной аттестации по военно-профессиональным дисциплинам		8,47 < 14,06	11,54 < 14,06	0,61 < 1,49 < 1,61	1,97 > –1,65	6,30 < 14,06	6,24 < 14,06	0,61 < 0,72 < 1,61	1,97 < 5,29
Результаты сдачи государственного междисциплинарного экзамена по военно-профессиональной подготовке		–	–	–	–	3,03 < 14,06	5,07 < 14,06	0,61 < 0,87 < 1,61	1,97 < 3,22

Сводная таблица экспертной оценки
системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки
будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими
военную службу по контракту

Оценка системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу проводилась по десятибалльной методике, где 1 – наименьший балл, 10 – наивысший балл.

В числителе ставится оценка существующей системы в военном институте, в знаменателе оценивается экспериментальная система.

Офицер-эксперт	Организационный компонент	Методический компонент	Качественные характеристики	Средний балл
Владимир Б.Я.	5	6	5	5,3
	8	7	7	7,3
Валентин С.Е.	5	4	6	5
	8	7	8	7,6
Андрей О.К.	5	6	5	5,3
	7	8	8	7,6
Тимур И.С.	4	5	5	4,6
	8	7	9	8
Владислав И.Ш.	5	4	5	4,6
	9	8	8	8,3

В роли экспертов оценки системы организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту выступали:

Владимир Б.Я. (заместитель начальника учебного отдела) _____

Валентин С.Е. (заместитель начальника факультета (военно-политической работы) по учебной и научной работе) _____

Андрей О.К. (начальник кафедры психологии служебной деятельности факультета (военно-политической работы)) _____

Тимур И.С. (доцент кафедры психологии служебной деятельности факультета (военно-политической работы)) _____

Владислав И.Ш. (адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования), диссертант (исследователь)) _____

Подписи заверяю.

Дмитрий В. Г. (Начальник отдела кадров) _____



Приложение 5 – Результаты опроса курсантов
Академии войск национальной гвардии

Вопросы	3 курс 72 чел.	4 курс 45 чел.	5 курс 51 чел.	Итого (168 чел.)
Вопрос 1. Необходима ли в образовательной деятельности военной академии дополнительная подготовка курсантов к работе с военнослужащими по контракту?				
да	64 (89%)	29 (64%)	41 (80%)	134 (79%)
нет	8 (11%)	16 (36%)	10 (20%)	34 (21%)
Вопрос 2. Хотели бы вы получить дополнительные знания и умения, которые помогут осуществлять работу с военнослужащими по контракту?				
да	67 (93%)	35 (78%)	42 (82%)	144 (86%)
нет	5 (7%)	10 (22%)	9 (18%)	24 (14%)
Вопрос 3. Какие знания и умения вам хотелось бы приобрести для повышения уровня подготовленности к работе с военнослужащими по контракту (выберите 3 варианта ответов)?				
урегулирование конфликтных ситуаций	50 (69%)	30 (67%)	34 (67%)	114 (68%)
работа с коллективом военнослужащих разного возраста, пола, опыта и срока службы и т.д.	56 (78%)	27 (60%)	28 (55%)	111 (67%)
осуществление индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту	40 (56%)	30 (67%)	30 (59%)	100 (61%)
осуществление взаимодействия с военнослужащими по контракту	45 (63%)	28 (62%)	31 (61%)	104 (60%)
решение возникающих педагогических задач (ситуаций) в работе с военнослужащими по контракту	24 (33%)	21 (47%)	26 (51%)	71 (55%)
Вопрос 4. Знаете ли вы какие-либо педагогические методы работы с военнослужащими по контракту?				
да	29 (40%)	18 (40%)	17 (33%)	64 (40%)
нет	43 (60%)	27 (60%)	34 (67%)	104 (60%)
Вопрос 5. Имели ли вы опыт работы с военнослужащими по контракту в период прохождения войсковой стажировки?				
да	50 (69%)	26 (58%)	42 (82%)	118 (69%)
нет	22 (31%)	19 (42%)	9 (18%)	50 (31%)
Вопрос 6. Оцените от 1 до 10 уровень своих знаний и умений, необходимых для работы с военнослужащими по контракту (где 1 – наименьший ответ; 10 – наивысший ответ).				
Средний уровень	5,6	6,1	5,9	5,9

Приложение 6 – Методика «Изучение мотивов учебной деятельности»
А.А. Реана и В.А. Якунина

Инструкция.

Внимательно прочитайте приведенные в списке мотивы учебной деятельности. Выберите из них пять наиболее значимых для вас и отметьте их крестиком в соответствующей строке.

Список мотивов.

1. Стать высококвалифицированным специалистом.
2. Получить диплом.
3. Успешно продолжить обучение на последующих курсах.
4. Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично».
5. Постоянно получать стимулирующие надбавки
6. Приобрести глубокие и прочные знания.
7. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
8. Не запускать изучение предметов учебного цикла.
9. Не отставать от сокурсников.
10. Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
11. Выполнять педагогические требования.
12. Достичь уважения преподавателей.
13. Быть примером для сокурсников.
14. Добиться одобрения родителей и окружающих.
15. Избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
16. Получить интеллектуальное удовлетворение.

Обработка результатов.

Для каждого студента проводится качественный анализ ведущих мотивов учебной деятельности. По всей выборке (группе) определяется частота выбора того или иного мотива.

Индивидуальный протокол:

Фамилия, имя, отчество _____

Курс _____ группа _____

Номер мотива по списку

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	x			x		x					x			x	

Групповой протокол:

Группа № _____

Ф.и.о.	Номер мотива по списку															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
И-в	x			x					x		x		x			
П-в			x			x		x		x						x
и т. д.																

Ранг мотива.

(какой мотив выбирается чаще, а какой реже) _____

Выводы.

Чем чаще выбирается тот или иной мотив, тем выше его ранг, тем более доминирует он в системе мотивов.

Приложение 7 – Методика изучения мотивации обучения в вузе

Т.И. Ильиной

В методике имеются три шкалы: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «Овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). В опросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются.

Инструкция: Отметьте ваше согласие знаком «+» или несогласие знаком «-» со следующими утверждениями:

1. Лучшая атмосфера занятий – атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю с большим напряжением.
3. У меня редко бывают головные боли после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю ряд предметов, по моему мнению, необходимых для моей будущей профессии.
5. Какое из присущих вам качеств вы выше всего цените? Напишите ответ рядом.
6. Я считаю, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии.
7. Я испытываю удовольствие от рассмотрения на занятии трудных проблем.
8. Я не вижу смысла в большинстве работ, которые мы делаем в вузе.
9. Большое удовлетворение мне дает рассказ знакомым о моей будущей профессии.
10. Я весьма средний студент, никогда не буду вполне хорошим, а поэтому нет смысла прилагать усилия, чтобы стать лучше.
11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь высшее образование.

12. Я твердо уверен в правильности выбора профессии.
13. От каких из присущих вам качеств вы бы хотели избавиться? Напишите ответ рядом.
14. При удобном случае я использую на экзаменах подсобные материалы (конспекты, шпаргалки).
15. Самое замечательное время жизни – студенческие годы.
16. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
17. Я считаю, что для полного овладения профессией все учебные дисциплины нужно изучать одинаково глубоко.
18. При возможности я поступил бы в другой вуз.
19. Я обычно вначале берусь за более легкие задачи, а более трудные оставляю на потом.
20. Для меня было трудно при выборе профессии остановиться на одной из них.
21. Я могу спокойно спать после любых неприятностей.
22. Я твердо уверен, что моя профессия дает мне моральное удовлетворение и материальный достаток в жизни.
23. Мне кажется, что мои друзья способны учиться лучше, чем я.
24. Для меня очень важно иметь диплом о высшем образовании.
25. Из неких практических соображений для меня это самый удобный вуз.
26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без напоминания администрации.
27. Жизнь для меня почти всегда связана с необычайным напряжением.
28. Экзамены нужно сдавать, тратя минимум усилий.
29. Есть много вузов, в которых я мог бы учиться с не меньшим интересом.
30. Какое из присущих вам качеств больше всего мешает учиться? Напиши ответ рядом.
31. Я очень увлекающийся человек, но все мои увлечения так или иначе связаны с будущей профессией.
32. Беспокойство об экзамене или работе, которая не выполнена в срок, часто

мешает мне спать.

33. Высокая зарплата после окончания вуза для меня не главное.

34. Мне нужно быть в хорошем расположении духа, чтобы поддержать общее решение группы.

35. Я вынужден был поступить в вуз, чтобы занять желаемое положение в обществе.

36. Я учу материал, чтобы стать профессионалом, а не для экзамена.

37. Мои родители хорошие профессионалы, и я хочу быть на них похожим.

38. Для продвижения по службе мне необходимо иметь высшее образование.

39. Какое из ваших качеств помогает вам учиться? Напишите ответ рядом.

40. Мне очень трудно заставить себя изучать как следует дисциплины, прямо не относящиеся к моей будущей специальности.

41. Меня весьма тревожат возможные неудачи.

42. Лучше всего я занимаюсь, когда меня периодически стимулируют, подстегивают.

43. Мой выбор данного вуза окончателен.

44. Мои друзья имеют высшее образование, и я не хочу отставать от них.

45. Чтобы убедить в чем-либо группу, мне приходится самому работать очень интенсивно.

46. У меня обычно ровное и хорошее настроение.

47. Меня привлекает удобство, чистота, легкость будущей профессии.

48. До поступления в вуз я давно интересовался этой профессией, много читал о ней.

49. Профессия, которую я получаю, самая важная и перспективная.

50. Мои знания об этой профессии были достаточны для уверенного выбора.

Обработка и интерпретация результатов.

Шкала «Приобретение знаний»:

за согласие («+») с утверждением по п. 4 проставляется 3,6 балла; по п. 17 – 3,6 балла; по п. 26 – 2,4 балла;

за несогласие («→») с утверждением по п. 28 – 1,2 балла; по п.42 – 1,8 балла.

Максимум – 12,6 балла.

Шкала «Овладение профессией»:

за согласие по п. 9 – 1 балл; по п. 31 – 2 балла; по п. 33 – 2 балла; по п. 43 – 3 балла; по п. 48 – 1 балл и по п. 49 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Шкала «Получение диплома»:

за несогласие по п. 11 – 3,5 балла;

за согласие по п. 24 – 2,5 балла; по п. 35 – 1,5 балла; по п. 38 – 1,5 балла и по п. 44 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Вопросы по пп. 5, 13, 30, 39 являются нейтральными к целям опросника и в обработку не включаются.

Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею.

Приложение 8 – Опросный лист на тему «Трудности, возникающие у офицеров в работе с военнослужащими контрактной службы»

1. Ваше воинское звание?

2. Сколько времени вы работаете с военнослужащими по контракту?

- менее 1 года;
- от 1 года до 3-х лет;
- от 3-х до 5 лет;
- более 5 лет;
- опыта работы с военнослужащими по контракту не имею.

3. Работа с военнослужащими по контракту имеет свои особенности и отличается от работы с военнослужащими по призыву?

- да;
- нет.

4. Какие существуют основные трудности работы с военнослужащими по контракту, отличительные от работы с военнослужащими по призыву (выбрать 5 наиболее значимых ответов)?

- А) – недостаточность знаний и опыта в специфике выполнения служебно-боевой задач, по сравнению с опытными военнослужащими-контрактниками;
- трудности в работе с коллективом военнослужащих разного возраста, пола, срока службы, имеющих различные интересы и увлечения;
- недостаточная подготовленность в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту;
- трудности в завоевании авторитета;
- трудности во взаимоотношениях с военнослужащими старше по возрасту;
- трудности в работе с военнослужащими женского пола;

– отсутствие опыта принятия решений для разрешения внеслужебных проблемных вопросов и оказания помощи военнослужащим.

Б) укажите свой ответ, отличающийся от предложенных

5. В настоящее время педагогическая подготовка будущих офицеров (курсантов) к работе с военнослужащими по контракту, необходима в ВООВО Росгвардии?

– да, потому что _____

– нет, потому что _____

6. Достаточно ли знаний и умений, полученных в ВООВО для работы с военнослужащими по контракту?

– да;

– нет.

7. Какие знания и умения необходимы будущим офицерам для эффективной работы с военнослужащими по контракту (выбрать 3 наиболее значимые ответа)?

А) – знания о трудностях, наиболее часто возникающих в работе с военнослужащими по контракту;

– умения анализировать различные проблемные ситуации;

– умения принимать решение и действовать в различных ситуациях, которые определяются спецификой работы с военнослужащими по контракту;

– наличие знаний и умений о работе с коллективом военнослужащих по контракту;

– знания и умения в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту;

– умения осуществлять взаимодействие с различными категориями военнослужащих по контракту.

Б) укажите свой ответ, отличающийся от предложенных

8. Что необходимо добавить в образовательный процесс ВООВО войск национальной гвардии для наиболее эффективной подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту (выбрать 3 наиболее значимые ответа)?

А) – рассмотрение и обсуждение особенностей военной службы по контракту, имеющих практическое применение в войсках;

– осуществление деятельности, направленной на получение знаний курсантами о возможных предстоящих трудностях в работе с военнослужащими по контракту;

– проектирование в ходе образовательного процесса педагогических задач и ситуаций, наиболее распространенных в работе с военнослужащими по контракту;

– повышение знаний в организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту;

– проведение мероприятий, направленных на повышение знаний курсантов о работе с коллективом военнослужащих по контракту;

– добавлять ничего не нужно, подготовка в военных институтах позволяет качественно осуществлять работу с военнослужащими по контракту и решать возникающие задачи.

Б) укажите свой ответ, отличающийся от предложенных

9. Положительные аспекты в работе с военнослужащими по контракту, в отличие от работы с военнослужащими по призыву (распределите ответы от 1 до 5, где 1 – это наиболее значимый ответ)?

– наличие механизмов мотивации военнослужащих по контракту;

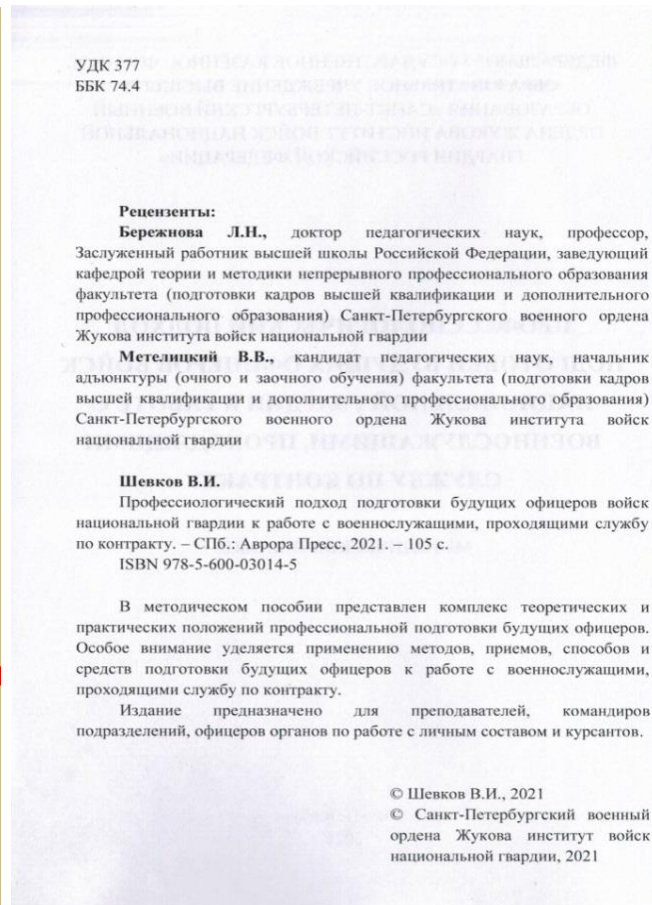
– профессионализм;

– возможность подбора военнослужащих для комплектования подразделения;

– осознанность в выборе профессии и личное желание прохождения службы, в соответствии с условиями контракта;

– продолжительность прохождения военной службы.

Приложение 9 – Учебно-методическое пособие «Система организационно-методического обеспечения педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими контрактной службы»



Приложение 10 – Практические рекомендации профессорско-преподавательскому составу, командирам курсантских подразделений и курсантам

**Рекомендации
для профессорско-преподавательского состава**

1. При планировании занятий:

в ходе разработки рабочих программ дисциплин: «Военно-политическая работа», «Военная педагогика» планировать тематику занятий в части, касающейся работы с военнослужащими контрактной службы;

включать учебные вопросы, связанные с работой с военнослужащими по контракту в тематику дисциплин психолого-педагогической направленности;

выстраивать взаимосвязь о логическую последовательность между занятиями и учебными вопросами.

2. В ходе проведения занятий:

рассматривать военнослужащих по контракту как отдельную категорию;

приводить примеры войсковой практики, доводить информацию обзорах о деятельности военнослужащих контрактной службы;

при проведении информирования с курсантами перед проведением занятий доводить информацию о военнослужащих контрактной службы;

доводить особенности военнослужащих контрактной службы, специфику работы с ними;

рассматривать трудности в работе с военнослужащими контрактной службы;

решать на занятиях с курсантами педагогические задачи и рассматривать педагогические ситуации;

изучать формы и методы работы с коллективом и индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы.

3. При проведении практики (войсковой стажировки):

проводить инструктажи перед убытием на практику в ходе которых обращать особое внимание на применение форм и методов работы с военнослужащими контрактной службы;

ходатайствовать перед командованием воинских частей о распределении курсантов на стажировку в подразделения, укомплектованные военнослужащими контрактной службы;

проводить беседы с офицерами подразделения о наличии трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы;

изучать морально-психологический климат в подразделениях, укомплектованных военнослужащими контрактной службы;

осуществлять контроль работы курсантов с военнослужащими контрактной службы;

оказывать практическую помощь курсантам при проведении мероприятий повседневной деятельности с военнослужащими контрактной службы;

по завершении стажировки проводить детальный анализ и разбор проведенных мероприятий, педагогических ситуаций.

Рекомендации

для командиров курсантских подразделений

1. При проведении мероприятий повседневной деятельности:

при проведении информирования с курсантами доводить информацию о военнослужащих контрактной службы;

доводить информацию обзоров о деятельности военнослужащих контрактной службы;

проводить индивидуальные и групповые беседы по вопросам готовности курсантов к профессиональной деятельности в т. ч. работе с военнослужащими контрактной службы, выявлять проблемные вопросы;

организовывать взаимодействие с профессорско-преподавательским

составом по проведению консультаций и дополнительных занятий с курсантами, имеющими проблемные вопросы в работе с военнослужащими контрактной службы.

2. При проведении практики (войсковой стажировки):

проводить инструктажи перед убытием на практику в ходе которых обращать особое внимание на применение форм и методов работы с военнослужащими контрактной службы;

осуществлять контроль работы курсантов с военнослужащими контрактной службы;

оказывать практическую помощь курсантам при проведении мероприятий повседневной деятельности с военнослужащими контрактной службы;

по завершении стажировки во взаимодействии с профессорско-преподавательским составом проводить детальный анализ и разбор проведенных мероприятий, педагогических ситуаций.

Рекомендации курсантам

1. В ходе проведения занятий и самостоятельной работы:

изучить современное состояние военной службы по контракту

изучить особенности военнослужащих контрактной службы и специфику работы с ними;

ознакомиться с алгоритмом работы офицера по определению и преодолению трудностей в работе с военнослужащими контрактной службы;

иметь представление о трудностях работы с военнослужащими контрактной службы;

изучить методы работы с коллективом военнослужащих контрактной службы;

изучить методы индивидуальной воспитательной работы

с военнослужащими контрактной службы;

выработать умение в решении возникающих педагогических задач будущей профессиональной деятельности.

2. При проведении практики (войсковой стажировки):

изучить вопросы практической организации культурно-досуговой работы с военнослужащими контрактной службы;

изучить вопросы контроля за военнослужащими контрактной службы во внеслужебное время;

выработать умение применять на практике методы работы с коллективом военнослужащих контрактной службы;

выработать умение применять на практике методы индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими по контракту;

получить опыт в проведении с военнослужащими по контракту занятий, воспитательных мероприятий, тренингов и т. д.

Рекомендации

будущим офицерам (офицерам) в работе с военнослужащими контрактной службы

Отношения между командиром и военнослужащими контрактной службы должны строиться на принципах открытости и честности. Офицер всегда должен быть открыт для диалога, честно отвечать на вопросы военнослужащих, даже если иногда они бывают неудобными. Военнослужащие по контракту должны знать, что могут доверять своему командиру, это поможет офицеру получать дополнительную информацию о военнослужащих по контракту, их нуждах, потребностях, проблемных вопросах и т. д.

Взаимодействие с военнослужащими контрактной службы должны основываться на уважении личности каждого военнослужащего, независимо

от индивидуальных особенностей, опыта службы, должности, поступков и совершенных деяний. Офицер должен быть всегда тактичен, вежлив и корректен. Любые формы непристойного поведения офицера будут негативно влиять не только на взаимоотношения с отдельным военнослужащим, но и коллективом в целом.

В работе с военнослужащими контрактной службы важно учитывать индивидуальные особенности каждого военнослужащего: пол, возраст, наличие опыта, семейное положение, личностные и профессиональные качества, склонности, интересы и т. д. Индивидуальный подход в работе с военнослужащими контрактной службы позволит увеличить эффективность взаимодействия между командиром и подчиненными, а также максимально реализовывать потенциал военнослужащих.

Офицеру важно понимать внутренние стимулы военнослужащих контрактной службы это может быть финансовая стабильность, карьерный рост, стремление профессионального развития и т. д. Учет данных аспектов поможет выстраивать более качественное взаимодействие и предлагать военнослужащим возможности для развития.

Командиру необходимо обращать внимание на поступки, совершаемые военнослужащими, проводить их детальный анализ и выявлять причины. Офицеру необходимо реагировать на все нарушения военнослужащих по контракту, допущенные как на службе, так и в быту независимо от степени их значимости или тяжести. Практический опыт показывает, что, разбираясь с самыми незначительными нарушениями военнослужащих по контракту, можно столкнуться с более значительными проблемами, о которых военнослужащие часто умалчивают. Это позволит работать на опережение и в большинстве случаев предотвратить наступление негативных последствий.

Отдельного внимания в работе с военнослужащими контрактной службы требуют семейно-бытовые вопросы. Положение дел в семье напрямую влияет на то, как военнослужащий будет вести себя на службе. Командир должен проявлять внимание и оказывать помощь военнослужащим в решении бытовых

вопросов.

Старайтесь оказывать помощь подчиненным военнослужащим контрактной службы в решении социальных и бытовых проблем в пределах ваших полномочий. Это может выражаться в совете как правильно поступить в различных ситуациях, практической помощи и содействия в решении вопросов.

Офицеру важно постоянно получать обратную связь от военнослужащих контрактной службы. Необходимо создать условия, в которых военнослужащий может открыто поделиться своими мыслями и переживаниями. Командиру необходимо правильно реагировать на недовольства военнослужащих контрактной службы и делать вывод из полученной информации. Если военнослужащий обоснованно высказывает возмущение, то в этом случае нельзя, используя властные должностные полномочия командира «закрывать ему рот», иначе в последующем вы не будете владеть обстановкой в подразделении, а все возмущения превратятся в жалобы в т. ч. и анонимные.

По всем грубым нарушениям, допущенным военнослужащими по контракту, должны проводиться объективные и справедливые разбирательства. При этом командир в своей воспитательной деятельности должен стараться опираться в большей степени на методы убеждения и применять дисциплинарные взыскания, влекущие за собой снижение денежного довольствия военнослужащих, только в крайних случаях.

Задачи, которые командир ставит подчиненным военнослужащим контрактной службы, должны быть понятными, четко сформулированными и достижимыми. По наиболее значимым задачам военнослужащим необходимо разъяснять важность их выполнения (достижения целей) для подразделения.

Обучение военнослужащих по контракту необходимо проводить с использованием современных требований, методов и средств, при этом важно учитывать индивидуальные особенности военнослужащих.

Офицер должен создавать благоприятные условия для развития и совершенствования профессионального мастерства военнослужащих контрактной службы, а также стимулировать инициативу и саморазвитие

военнослужащих.

Внедрение системы наставничества, посредством поручения опытным военнослужащим контрактной службы поддержки и обучения вновь прибывших в подразделение военнослужащих, позволит «новичкам» быстрее адаптироваться и изучить специфику выполняемых подразделением задач.

Важно систематически подводить итоги и проводить комплексную оценку результатов деятельности подразделения и каждого военнослужащего, учитывая, как количественные, так и качественные показатели.

Необходимо обращать внимание на здоровье военнослужащих контрактной службы, ведение ими здорового образа жизни. Обеспечивайте безопасные условия в местах выполнения служебно-боевых задач и требуйте от военнослужащих соблюдения необходимых требований безопасности.

Выполнение задач военной службы требует немалых усилий, это не редко приводит к стрессу и эмоциональному выгоранию военнослужащих контрактной службы, данные состояния часто усиливаются семейно-бытовыми проблемами военнослужащих. Командир должен внимательно относиться к таким военнослужащим и принимать меры по снижению данных факторов.

Отстаивайте права и законные интересы военнослужащих по контракту это может повысить качество взаимодействия с подчиненными.

Создавайте условия по повышению профессионального роста военнослужащих контрактной службы посредством назначения на вышестоящие должности, повышения квалификации и уровня образования.

Цените заслуги и достижения военнослужащих контрактной службы. Обращайте внимание за их вклад в общее дело.

Всегда помните, что задача командира не только управлять подразделением и требовать исполнения поставленных задач, вы должны направлять подчиненных, заботиться о них, помогать, создавать благоприятные условия для службы и их профессионального развития.

РАССМОТРЕН
на заседании кафедры теории
и методики непрерывного
профессионального образования
факультета (подготовки кадров высшей
квалификации и дополнительного
профессионального образования)
Санкт-Петербургского военного ордена
Жукова института войск национальной
гвардии Российской Федерации,
протокол № 7 от 29.01.2020 года

Лист беседы

с офицерами ротного и батальонного звена воинских частей Росгвардии

Тема: «Трудности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту»

Цель: изучить мнение офицеров о трудностях, возникающих в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Вопросы:

1. Необходимо ли разделять трудности, возникающие в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на уровни сложности?
2. На какие, по Вашему мнению, уровни сложности наиболее целесообразно делить трудности, возникающие в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту?

Адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительно профессионального образования)



В.И. Шевков

СОГЛАСОВАНО

Заместитель начальника факультета
(военно-политической работы)
по учебной и научной работе Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии Российской Федерации
полковник

«21» 10 2020 года

РАССМОТРЕНО

на заседании кафедры теории и методики непрерывного профессионального образования факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии Российской Федерации, протокол № 2 от 21.10.2020 года

План

инструкторско-методического занятия с офицерами
7 роты факультета (военно-политической работы)

Тема: «Ролевая позиция и задачи офицеров подразделения в проведении формирующего эксперимента».

Цели:

1. Довести до офицеров задачи формирующего эксперимента.
2. Ознакомить с методами, формами и средствами подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.
3. Выработать у офицеров единое понимание ролевых функций в ходе поведения формирующего эксперимента.

Учебные вопросы:

1. Задачи формирующего эксперимента. Организация взаимодействия офицеров подразделения с организатором экспериментальной работы.
2. Изучение методов, форм и средств подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, практические особенности их применения.
3. Роль офицеров подразделения в подготовке курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования)

В.И Шевков



Приложение 13 – Программа круглого стола «Особенности и специфика педагогической деятельности офицеров с военнослужащими контрактной службы»

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ВОЕННЫЙ ОРДЕНА ЖУКОВА ИНСТИТУТ
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»



ДЕНЬ НАУКИ
21 апреля 2021 года

ПРОГРАММА
круглого стола курсантов: «Особенности и специфика педагогической деятельности офицеров с военнослужащими контрактной службы»

Санкт-Петербург
2021

РУКОВОДИТЕЛИ КРУГЛОГО СТОЛА:

Бережнова Людмила Николаевна, д. пед. н., профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, заведующий кафедрой теории и методики непрерывного профессионального образования факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Шевков Владислав Игоревич, адъюнкт адъюнктуры очного обучения факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

2

РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ:

Доклад и его обсуждение – 5-7 минут.
Знакомство с педагогическими задачами и подготовка к решению – до 5 минут.

ВРЕМЯ РАБОТЫ:

Вступительное слово	– 15:00-15:10
Выступление докладчиков	– 15:10-15:30
Решение педагогических задач	– 15:30-16:10
Дискуссия	– 16:10-16:20
Подведение итогов	– 16:20-16:30

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ:

ул. Летчика Пилотова, д.1, учебный класс 272 учебной группы факультета (МПО) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

ОТКРЫТИЕ КРУГЛОГО СТОЛА**ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО**

Бережнова Людмила Николаевна, д. пед. н., профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, заведующий кафедрой теории и методики непрерывного профессионального образования факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Необходимость педагогической работы с военнослужащими контрактной службы

Шевков Владислав Игоревич, адъюнкт адъюнктуры очного обучения факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

3

ВЫСТУПЛЕНИЯ ДОКЛАДЧИКОВ КРУГЛОГО СТОЛА

Современное состояние военной службы по контракту в Российской Федерации

Кирилл Александрович, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Особенности военнослужащих, проходящих службу по контракту на должностях сержантов и солдат

Кирилл Алексеевич, командир 3 отделения 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Специфика работы офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту

Максим Вазифович, заместитель командира 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Задача № 1 «Вынужденные обстоятельства»

Николай Васильевич, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Задача № 2 «Всеми виной беспорядок»

Артур Александрович, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Задача № 3 «Самый умный»

Денис Васильевич, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

4

Задача № 4 «Не учите жизни»

Дмитрий Павлович, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Задача № 5 «Оправдание»

Иван Сергеевич, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Задача № 6 «Не нравится, увольняйся!»

Владислав Андреевич, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

Задача № 7 «Социальная справедливость»

Павел Романович, курсант 272 учебной группы факультета (морально-психологического обеспечения) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

ДИСКУССИЯ

Участники круглого стола.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ КРУГЛОГО СТОЛА

Бережнова Людмила Николаевна, д. пед. н., профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, заведующий кафедрой теории и методики непрерывного профессионального образования факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования) Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии.

5

Приложение 14 – Педагогические задачи для решения курсантами

1. «Вынужденные обстоятельства».

Военнослужащий по контракту рядовой Тихомиров А.В. позвонил вечером командиру взвода и сообщил, что не может утром прибыть на службу. Причиной невозможности своего прибытия он объяснил тем, что ему срочно нужно уехать для решения проблемных вопросов в школу-интернат (расположенную в соседнем городе), которой обучается его 10-летний сын.

На следующее утро Тихомиров А.В. не прибыл на службу и после отсутствовал еще один день, телефон его был недоступен.

Появившись на службе через два дня, Тихомиров А.В. объяснил командиру взвода, что ему позвонили из школы-интерната и сказали, что его сын высказывает желание покончить жизнь самоубийством. Ему срочно нужно было уехать к сыну, так как воспитывает он его один без матери, а телефон был недоступен по причине того, что в спешке он забыл взять с собой зарядное устройство. Он раскаивался за то, что отсутствовал два дня на службе, не смог предупредить командира взвода из-за разряженного телефона и просил не наказывать его.

Вопрос: как бы вы поступили в данной ситуации на месте командира взвода, какие действия предприняли?

2. «Всеми виной беспорядок».

Младший сержант Кузьмина Ю.А., проходившая военную службу по контракту в подразделении по охране ВГО, утром сообщила по телефону командиру взвода, что не может прибыть для заступления в караул по причине заболевания 4-х летней дочери. Она доложила, что вызвала скорую помощь и ожидает ее прибытия.

Командир взвода спустя несколько часов после доклада Кузьминой Ю.А., уехал к месту ее проживания. Позвонив в домофон, Кузьмина Ю.А. ответила командиру взвода и открыла дверь в подъезд. Поднявшись на этаж и постучавшись неоднократно в квартиру, дверь никто не открыл.

На следующий день Кузьмина Ю.А. прибыла на территорию воинской части, предоставила справку об уходе за больным ребенком и написала рапорт. На вопрос, почему она не открыла дверь во время посещения, Кузьмина Ю.А. ответила, что дома был беспорядок и ей было стыдно перед командиром взвода.

Вопрос: какие действия вы бы предприняли в сложившейся ситуации?

3. «Самый умный».

Заместитель командира взвода старший сержант Егупов С.В. проходит службу по контракту в подразделении в течение 13 лет. По прибытии в подразделение на должность командира взвода выпускника военного института, Егупов С.В. откровенно показывает свое недовольство в отношении нового командира: нехотя выполняет поставленные задачи или старается самоустраниться от их выполнения.

В ходе индивидуальной беседы с военнослужащим командир взвода узнает, что Егупов С.В. пытается настроить личный состав против него, объясняя это тем, что «молодой» командир менее опытный и младше по возрасту более половины военнослужащих взвода.

Вопрос: что бы вы предприняли, будучи командиром взвода?

4. «Не учите жизни».

Рядовой Приходько М.В. начал вести себя на службе крайне пассивно, перестал проявлять кокой-либо интерес, что не свойственно для его поведения. В ходе индивидуальной беседы с ним, командиру взвода стало известно о наличии семейно-бытовые проблемы. Рассказывать о своих проблемах Приходько М.В. отказался, объяснив это тем, что он гораздо старше, опытнее своего командира и в состоянии разобраться с трудностями сам.

После проведенной беседы, командир взвода решил не вмешиваться в личные дела военнослужащего и не учить «жизни» того, кто почти вдвое его старше?

Вопрос: правильно ли поступил командир взвода?

5. «Оправдание».

Сержант Зеленов Д.В. прибыл на службу с признаками алкогольного опьянения. В ходе беседы с командиром взвода он рассказал, что накануне вечером он употреблял алкоголь по причине ссоры с женой. Он обещал больше никогда не допускать подобных проступков и умолял не привлекать его к дисциплинарной ответственности, так как он воспитывает троих детей.

Вопрос: как бы вы поступили на месте командира взвода?

6. «Не нравится, увольняйся!».

Командир взвода поставил задачу подчиненным военнослужащим по контракту подготовить плац к предстоящему разводу и очистить с него снег. Военнослужащие не успели выполнить поставленную задачу до окончания рабочего дня, доложили об этом командиру и собрались убывать домой. На что командир взвода ответил, что не разрешает убывать со службы, пока они не очистят весь плац от снега, также добавил «кому что-то не нравится, может увольняться, вас никто не держит».

Вопрос: правильно ли поступил командир взвода?

7. «Социальная справедливость».

К командиру взвода обратился рядовой Ветров Н.Н. с вопросом о том, почему у пятерых военнослужащих взвода в прошлом месяце было 7 выходных, а у него и еще двух военнослужащих было всего 5 выходных.

Командир взвода ответил, что он предоставил 7 выходных в виде поощрения военнослужащим, которые проявляют активность, разумную инициативу и беспрекословно выполняют поставленные задачи. А тем, кто посредственно относится к выполнению задач, он своим решением предоставил меньше дней отдыха, потому что они не заслужили.

Вопрос: оцените действия командира взвода?

Приложение 15 – Задания для проведения конкурса с курсантами
«Педагогика сплочения коллективов военнослужащих контрактной службы»

Задание 1:

Вам предлагается ряд педагогических ситуаций. Выберите варианты ответов, соответствующие вашему мнению.

1. Вы командир взвода. Подчиненные вам военнослужащие (по контракту) игнорируют требования по поддержанию воинской дисциплины на занятии. Ваши действия?

- А. Объявите нарушителям воинской дисциплины взыскание.
- Б. Сделаете замечание и проведете беседу с военнослужащими.
- В. Пригрозите военнослужащим лишением «выходного».
- Г. Не обратите внимания.
- Д. Свой вариант _____.

2. Группа военнослужащих вашего взвода считает себя лучше сослуживцев, постоянно высмеивает их, оказывают моральное «давление». Ваши действия?

- А. В индивидуальной беседе разъясните им о недопустимости подобных действий.
- Б. Настройте остальных военнослужащих против данной группы и будете смотреть на происходящее со стороны.
- В. Не будете вмешиваться, пусть разбираются сами.
- Г. Попытайтесь сплотить коллектив и добиться равенства военнослужащих во взводе.
- Д. Свой вариант _____.

3. Во взводе есть два военнослужащих, которые малообщительны и не стремятся строить взаимоотношения, сослуживцы их не замечают и не общаются с ними. Ваши действия?

- А. Переведете данных военнослужащих в другой взвод, чтобы не было проблем.
- Б. Окажете помощь военнослужащим, привлечете коллектив взвода для оказания им помощи.
- В. Если не возникнет проблем, то вмешиваться не будете.
- Г. Постоянно будете указывать данным военнослужащим, что они неправильно себя ведут в коллективе.
- Д. Свой вариант _____.

4. Через неделю вашего управления взводом, трое военнослужащих опаздывают на службу (на 30 мин.) по причине того, что проспали. Ваши действия?

- А. На первый раз проведете разъяснительную беседу.
- Б. Объявите взыскание перед строем, чтобы остальным было неповадно.
- В. Сделаете вид, что не обратили внимания.
- Г. Проведете собрание взвода и укажете военнослужащим на недопущение подобных случаев.
- Д. Свой вариант _____.

5. Ответьте на вопрос. Ка Вы понимаете, в чем заключается метод принуждения?

_____.

Задание 2:

Вам представлена структура сплоченности коллектива. Дайте характеристику каждому признаку сплоченности коллектива (опишите, как Вы их понимаете).

Структура сплоченности коллектива:

- ценностно-ориентационное единство;
- организационное единство;
- эмоциональное единство;
- деятельностное и волевое единство;
- интеллектуальное единство.

Бланк ответа на задание:

Признаки сплоченности	Описание характеристики
Ценностно-ориентационное единство	
Организационное единство	
Деятельностное и волевое единство	
Интеллектуальное единство	
Эмоциональное единство	

Задание 3:

Вам представлены стадии развития воинского коллектива. Какими, по вашему мнению, педагогическими знаниями должен обладать командир

на каждом этапе работы по сплочению воинского коллектива?

Стадии развития воинского коллектива:

1. Начальная стадия – военнослужащие устанавливают контакты с членами группы, которые необходимы для успешного выполнения служебно-боевых задач.

2. Стадия войскового товарищества – завершает процесс взаимного изучения, начинают устанавливаться позитивные отношения между военнослужащими, формируется достаточно стабильная структура коллектива, которая немыслима без коллективного мнения и настроения, взаимоотношений и сплоченности, дисциплинированности и коллективных привычек.

3. Стадия социальной и боевой зрелости – достижение единства воли и действий, знаний и убеждений, интересов и ценностных ориентаций воинского коллектива.

Бланк ответа на задание:

На начальной стадии командир должен обладать следующими педагогическими знаниями, умениями, навыками:

знания: _____

умения: _____

навыки: _____

На стадии войскового товарищества:

знания: _____

умения: _____

навыки: _____

На стадии социальной и боевой зрелости:

знания: _____

умения: _____

навыки: _____

Задание 4:

1. Приведите педагогическую ситуацию (придумайте, приведите пример из личного опыта или из литературных источников), связанную с применением метода принуждения в воспитании коллективов военнослужащих, проходящих службу по контракту, а также придумайте вопросы к данной ситуации для обсуждения.

2. Ответьте на вопрос: является ли метод принуждения эффективным в воспитании коллективов военнослужащих. Дайте обоснование своего ответа.

Приложение 16 – Выписка из индивидуального задания на войсковую стажировку, в части, касающейся проведения исследования

1. Мероприятия по подготовке к прохождению войсковой стажировки:

1.1. Изучить программу войсковой практики, индивидуальное задание к войсковой практике.

1.2. Повторить должностные обязанности командира взвода (заместителя командира роты).

1.3. Составить план работы на период прохождения войсковой практики и представить его на утверждение методическому руководителю, назначенному для руководства войсковой практикой.

1.3. Подготовить стимульный материал для проведения анкетирования и тренинга с военнослужащими.

2. Мероприятия в период прохождения стажировки:

2.1. По военно-политической работе:

провести анализ воинской дисциплины в подразделении;

провести анализ работы командира подразделения по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим;

провести ознакомительные и поддерживающие беседы с каждым военнослужащим, а также корректирующие беседы с военнослужащими, допустившими нарушения воинской дисциплины и имеющими неснятые дисциплинарные взыскания;

изучить индивидуально-психологические особенности сержантов и солдат;

принять участие в мероприятиях по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка;

принять участие в проведении военно-политического информирования, воспитательной работы и занятий по военно-политической подготовке;

принять участие в проведении культурно-досуговых мероприятий с военнослужащими;

определить морально-психологический климат в коллективе при помощи методики Р.Х. Шакурова;

изучить уровень сплоченности воинского коллектива с использованием методики «На привале»;

определить индекс групповой сплоченности с использованием методики К. Сишора;

провести тренинг с военнослужащими на сплочение коллектива;

изучить военнослужащих при помощи «Методики рефлексивного наблюдения в профессиональном воспитании военнослужащих», составить педагогические характеристики на каждого военнослужащего;

получить обратную связь от военнослужащих по результатам проведения указанных мероприятий;

во взаимодействии с заместителем командира роты по военно-политической работе и психологом воинской части провести анализ организации, проведения и участия в мероприятиях;

обобщить предложения командира подразделения и его заместителя, а также психолога по повышению качества организации и проведения мероприятий с военнослужащими.

3. Мероприятия по окончании стажировки:

3.1. Подготовить отчет о практике, в котором указать:

в каком подразделении проходил практику;

в какой воинской должности исполнял обязанности;

степень выполнения программы войсковой практики, личного плана работы и индивидуального задания;

анализ результатов деятельности в занимаемой должности;

выводы, предложения и рекомендации по улучшению войсковой практики;

предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки курсантов военной академии с учетом опыта работы с военнослужащими по контракту.