

МВД России
Санкт-Петербургский университет

П. В. Селин, М. Р. Илакавичус

**ПОДГОТОВКА НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ
К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Монография

Санкт-Петербург
2024

УДК 378.048.2

ББК 74.3

С29

Селин П. В., Илакавичус М. Р.

С29 Подготовка начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности: монография. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2024. — 192 с.

ISBN 978-5-91837-817-5

EDN: UHVDRA

В монографии исследуется методологическое и праксеологическое значение понятий «сообщество воспитателей» для осмысления цели воспитания и профессиональной ориентации обучающихся суворовских военных училищ МВД России (СВУ МВД России). Понятие «внутрикорпоративная подготовка начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России» раскрывается в контексте отечественной гуманитарно-антропологической научной традиции психолого-педагогического знания, ее фундаментальных подходов к осмыслению развития воспитательной позиции членов педагогического коллектива СВУ МВД России.

Издание адресовано научно-педагогическим работникам образовательных организаций МВД России, руководителям СВУ МВД России, адъюнктам, а также всем интересующимся вопросами совершенствования воспитательного процесса отечественной системы образования.

УДК 378.048.2

ББК 74.3

Рецензенты:

Ерофеева М. А., доктор педагогических наук, профессор
(Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя);

Гривенная Е. Н., доктор педагогических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	9
1.1. Анализ теории и практики подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	9
1.2. Характеристика совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России в контексте гуманитарно-антропологического подхода.....	24
1.3. Обоснование андрагогических условий подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	42
1.4. Модель внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	57
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	73
2.1. Организация и содержание экспериментальной работы по внутрикорпоративной подготовке начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	73

2.2. Реализация программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	100
2.3. Анализ результатов реализации программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности	124
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	149
ПРИЛОЖЕНИЯ	167

ВВЕДЕНИЕ

Суворовские военные училища МВД России (далее — СВУ МВД России) решают сложносоставную задачу реализации программ основного и среднего общего образования, интегрированных с дополнительными общеразвивающими программами, готовящими несовершеннолетних обучающихся к службе в органах внутренних дел, поступлению в образовательные организации системы МВД России. В отечественной культурно-исторической традиции профессия полицейского, наряду с учительством, врачеванием, воинством, относится к области служения, реализующей ценности общности, самопожертвования, нацеленности на помощь другому (М. Р. Илакавичус). Поэтому воспитание в СВУ МВД России традиционно является приоритетной составляющей образовательного процесса.

Воспитательная деятельность как профессиональная деятельность педагога по созданию условий для развития личности воспитанника относится к наиболее сложным и ответственным видам духовно-практической деятельности; высокие результаты в ней обусловлены не только личными, но и совместными усилиями. В современных условиях нарастания кризиса в гуманитарной сфере данная деятельность усложняется: рисками являются дегуманизация социальных отношений, вытеснение онтологически укорененных практик взросления формализованными либо виртуальными суррогатами, неприятие педагогом позиции воспитателя, несогласованность усилий членов педагогического коллектива.

В СВУ МВД России воспитательный процесс испытывает влияние специфических факторов: непривычный для старших подростков приближенный к военному уклад (отрыв от семейной и школьной среды, субординация, учебный коллектив лиц мужского пола, ношение формы и т. д.) (Г. А. Стрюкова), разный уровень педагогических знаний и конструктивного опыта совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников. В этих условиях необходимо решать не только общегосударственные задачи, указанные в законе «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспи-

тания обучающихся» (от 31 июля 2020 г.) (передачи ценностей отечественной культуры, укрепления связи поколений), но и обеспечивать выбор обучающимися профессии полицейского, не теряя ориентации на гуманизацию воспитательной деятельности.

Достижение высоких результатов воспитательной деятельности педагогического коллектива зависит от наличия как минимум двух взаимосвязанных условий: принятия каждым позиции воспитателя и слаженности совместной воспитательной деятельности (Д. В. Григорьев), то есть сформированной общности воспитывающих взрослых. Индивидуальный путь к позиции воспитателя раскрыт А. Н. Тубельским как процесс забвения мертвых «истин» и обретение собственных ценностей — относительно образования, ребенка, относительно средств учительского труда, возможностей совместного поиска решений. Совместный путь педагогов к результату невозможен без консолидированного принятия и реализации культуросообразных ценностей, целей, гуманистических методов воспитания. Этот процесс поддерживается в профессиональной подготовке сотрудников СВУ МВД России, нацеленной в том числе на личностное педагогическое совершенствование и наращивание опыта совместной воспитательной деятельности. Как правило, она осуществляется посредством прохождения курсов повышения квалификации отдельных сотрудников, мероприятий по сплочению педагогического коллектива. Указанные выше риски требуют модернизации сложившейся практики, основанной на теоретическом уточнении свойств общности воспитывающих взрослых при использовании современных результативных форм подготовки, реализующих андрагогические принципы, непрерывность и преемственность, обучение в команде для продуктивного сотрудничества, приемы неформального образования, взаимобучения. Такие характеристики имеет внутрикорпоративная подготовка, которая, как указывают О. А. Абдулаева, И. А. Греку, позволяет привлекать как сторонних специалистов, так и специалистов учреждения, организуется непосредственно в среде профессиональной деятельности взрослых обучающихся, учитывает ее специфику, стратегию развития организации, позволяет сотрудникам незамедлительно применять полученные знания на практике, что особенно

важно при подготовке к совместной воспитательной деятельности. Описанное выше определяет актуальность темы монографии.

Анализ литературы по данной проблеме и опыт в области управления педагогическим коллективом суворовского военного училища МВД России позволили выделить противоречия в исследуемой области:

- между необходимостью согласованной совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России и недостаточным вниманием к данному аспекту в системе подготовки сотрудников СВУ МВД России;

- взаимозависимостью факторов наличия как индивидуального, так и группового субъектов совместной воспитательной деятельности СВУ МВД России при решении сложных воспитательных задач и несогласованностью методологических оснований, содержания, форм и методов соответствующей подготовки;

- высоким потенциалом внутрикорпоративной подготовки, реализующей принципы непрерывности профессионального образования, антропологического и андрагогического подхода, обучения в команде, и недостаточной ее представленностью в практике СВУ МВД России.

Данные противоречия определяют необходимость теоретического обоснования и экспериментальной проверки модели подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности.

Для этого были использованы следующие методы исследования: теоретические (анализ нормативных правовых актов, философской, психолого-педагогической литературы по проблемам подготовки педагогов к совместной воспитательной деятельности; эмпирические (наблюдение, беседа, анкетирование, педагогический эксперимент); математические (статистическая обработка экспериментальных данных).

Значимость монографии состоит в разработке теоретических основ и методики профессионального образования применительно к подготовке специалистов военизированных образовательных организаций; расширении научных представлений о совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических ра-

ботников СВУ МВД России, о характеристике их объединения для совместных воспитательных усилий; уточнении характеристики понятия теории профессионального образования «подготовка к совместной воспитательной деятельности»; описании предложений по совершенствованию методики организации внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России, а также актуализации в ней образовательного потенциала взаимодействия формального, неформального и информального видов непрерывного образования. Результаты монографического исследования могут быть использованы в деятельности образовательных организаций высшего образования МВД России в области совершенствования реализуемого в них воспитательного процесса.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Анализ теории и практики подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Воспитание в современной России становится первостепенным делом. Новые социокультурные условия и новые поколения взрослых, призванные осуществлять воспитательный процесс, определяют необходимость ревизии методов подготовки к нему. Один из высоких рисков воспитательной деятельности сегодня состоит в деквалификации педагогических кадров, пользующихся в основном стереотипами собственного опыта ученичества либо характеристиками предыдущих поколений обучающихся, не владеющих в должной мере современной теорией и методикой воспитания¹.

Воспитательная деятельность — особый, духовно-практический вид деятельности, направленный на развитие личности взрослого человека. Он протекает в системе педагогических отношений, решает задачи «совершенствования людей и отношений между людьми, создания благоприятных условий для развития личности, микроклимата общностей, в которые входит воспитанник»². Воспитательная деятельность в образовательной организации сущностно совместная, поэтому готовить взрослых к ней важно не только как к индивидуальной, но и как к совместной деятельности. Это особенно значимо, когда речь идет не о студентах педагогических вузов, а о педагогиче-

¹ Селиванова Н. Л. Теоретические основы подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности в системе общего и дополнительного образования / Н. Л. Селиванова, П. В. Степанов, И. В. Степанова // Вестник ПСТГУ. — Серия 4: Педагогика. Психология. — 2018. — № 49. — С. 39–46.

² Воспитательная деятельность педагога : учеб. пособие / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко, С. Д. Поляков, Н. Л. Селиванова / под общ. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М. : ИЦ «Академия», 2008. — С. 34.

ском коллективе СВУ МВД России. Без диалогов о ценностях, целях и способах воспитательной деятельности, без освоения эффективных практик и наращивания опыта их реализации «вместе» невозможно решить стоящие перед ним сложные воспитательные задачи.

Воспитательный процесс СВУ МВД России имеет свою специфику (под воспитательным процессом мы понимаем особый вид педагогического процесса, направленный на развитие личности воспитанников и предполагающий осмысленное выдвижение цели, ее реализацию в совместной деятельности и общении с последующей оценкой результата)¹. Перед начальствующим составом и педагогическими работниками СВУ МВД России поставлены сложносоставные задачи, которые соотносятся с отечественной традицией понимания приоритетности воспитания в двусоставном процессе образования. В соответствии с приказом МВД России от 15 июня 2015 г. № 682 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности в федеральных государственных образовательных организациях со специальным наименованием ”суворовское военное училище”, находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации, и приема в указанные образовательные организации»² ведомственные СВУ решают задачи не только по реализации образовательных программ основного общего и среднего общего образования, но и охватывают дополнительные общеразвивающие программы, готовящие несовершеннолетних обучающихся к службе в органах внутренних дел Российской Федерации и успешному поступлению в образовательные организации высшего образования МВД России. Для этого необходимо построение «единой педагогической личностно ориентированной системы с опорой на традиции довузовского военного образования»³. В связи с этим «в МВД России для реализации кадровой политики и привлечения молодежи с определенными индивидуальными качествами и необходимым для ведомства

¹ Там же.

² URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382925/ (дата обращения: 03.03.2022).

³ Куликова Е. В. Основные этапы развития суворовских военных училищ МВД России / Е. В. Куликова // Современные проблемы науки и образования. — 2020. — № 1. — С. 23.

потенциалом с помощью педагогического состава училищ решается задача создания системы ведомственной пропаганды общечеловеческих и профессиональных ценностей»¹. Традиционно задачами воспитания СВУ МВД России являются формирование активной жизненной и гражданской позиции суворовца, основанной на культуросообразных ценностях патриотизма, коммуникативных и организаторских умений — залога становления лидера учебного и служебного коллектива, защитника закона и сограждан². Приоритетность воспитательной составляющей образовательного процесса не случайна: воспитание традиционно является общим делом единомышленников-взрослых, для которых собственное личностное развитие является необходимостью, а начальствующий состав и педагогические работники — прежде всего воспитатели и соратники.

Приоритетность воспитания в образовательном процессе училища определяет и общекультурный контекст. Профессия полицейского по сути своей, совместно с учительством, врачеванием и воинством, относится в отечественной культуре, к профессиям служения³. Как отмечает М. Р. Илакавичус, этот род занятия ориентирован триадой ценностей «предстояние — призвание — служение». Достижение личного удовлетворения общественной пользой собственного труда открывает путь служения, не измеряемый «материальным довольствием». Освоение обучающимся СВУ МВД России данного культуросообразного смысла профессии есть истинный результат воспитания.

Проверенный веками воспитательный потенциал имеет сама воинская субкультура⁴. Ее влияние на становление педагогических коллективов образовательных учреждений МВД России описано в работах

¹ Поляков А. Ф. Педагогическая система профессиональной ориентации воспитанников суворовских военных училищ МВД России : дис. ... канд. пед. наук. — М., 2022. С. 28.

² Ульянова И. В. Психолого-педагогическая работа в суворовских военных училищах: традиции и инновации : монография. — М., 2020. — 288 с.

³ Илакавичус М. Р. Антропопрактики в образовательном процессе организаций высшего образования системы МВД России // Преподаватель XXI века. — 2021. — № 4 (1). — С. 79–88.

⁴ Социально-культурные традиции кадетского образования в России: отчет о научно-исследовательской работе / сост. И. А. Герасимова, О. Ю. Мацукевич. — М. : МГИК, 2016. С. 125.

С. Ю. Овсянникова¹. Начальствующий состав в СВУ МВД России — это взрослые, реализовавшиеся в профессии, для воспитанников они являются примером самоосуществления служения. Педагогические работники — профессиональные носители знания и опыта воспитательной деятельности, педагогически сообразных способов поддержки его гуманистической ориентации. Взаимодействие представителей этих групп педагогического коллектива является для воспитанников образцом взаимоотношений и в жизни, и в профессии.

Снизить указанный выше потенциал воспитательной деятельности могут негативные факторы. Они обусловлены функционально-ролевым характером реализуемой в СВУ МВД России воспитательной модели². И. В. Горлинский отмечает такой аспект, как «субординационный синдром, характерный для определенной части преподавателей в погонах»³, который привносит командный стиль управления, блокирующий установление партнерских отношений между взрослыми и обучающимися. К рискам функционирования педагогических коллективов МВД России относят недостаточную педагогическую подготовку⁴. Видимость легкости воспитательной деятельности в большей степени довлеет над практикой, она губительна для гуманистически ориентированного результата. Воспроизведение собственного опыта, пережитого когда-то в роли воспитанника, не является залогом успеха. К результатам, ожидаемым обществом и государством, можно прийти только осознано, профессионально, объединившись с коллегами в ориентации на гуманистические ценности⁵.

¹ Овсянников С. Ю. Историко-педагогический анализ реализации потенциала военной субкультуры в воспитании военнослужащих внутренних войск / С. Ю. Овсянников // Мир науки, культуры, образования. — 2016. — № 1. — С. 155–157.

² Воспитательная деятельность педагога: учеб. пособие / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко, С. Д. Поляков, Н. Л. Селиванова / под общ. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М. : ИЦ «Академия», 2008. С. 11.

³ Горлинский И. В. Развитие педагогической системы профессионального образования в учебных заведениях МВД России : дис. ... д-ра пед. — М., 1999. С. 47.

⁴ Там же.

⁵ Более подробно: Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / Н. Ф. Гейжан, А. С. Душкин, А. А. Кочин [и др.]. СПб. : СПбУ МВД России, 2023. — 236 с.

Гуманизация образовательного процесса СВУ МВД России в целом остается главным ориентиром развития не первый год и даже десятилетие, и даже столетие. В 2002 г. Г. А. Стрюкова в диссертации «Гуманистический потенциал воспитательной системы суворовского военного училища» объясняла необходимость обновления образовательных подходов «наличием дегуманизирующих факторов, связанных с закрытым характером и военной профессиональной направленностью обучения и воспитания, ”жесткими” воспитательными системами в них»¹.

Риск дегуманизации воспитательного процесса в СВУ определен специфическими условиями: в один учебный коллектив «закрытого» типа (интернат) собирается однополый состав представителей разных регионов, региональных культур и религиозной принадлежности². Предотвращение этого риска возможно только совместно всеми участниками воспитательного процесса. Эта истина была осознана в отечественной культуре почти три века назад. Неслучайно первая гуманистическая воспитательная система обнаружена специалистами в истории сухопутного кадетского корпуса Санкт-Петербурга, к ней также относится и традиция описания коллектива организации как братства³.

Согласно словарю В. И. Даля, братство — содружество, основанное на общности целей, взглядов, принципов; люди, связанные отношениями добрососедства, взаимопонимания, дружбы. Исторические корни взаимосвязанных феноменов братства и гуманистически ориентированной воспитательной системы ученые обнаруживают

¹ Соловова Н. А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении : автореф. дис. ... канд. психолог. наук / Н. А. Соловова. — Самара, 2006. С. 2.

² Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности в федеральных государственных образовательных организациях со специальным наименованием «суворовское военное училище», находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации, и приема в указанные образовательные организации: приказ МВД России : приказ МВД России от 15 июня 2015 г. № 682 // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382925/ (дата обращения: 03.03.2022).

³ Гаврилин А. В. Первый кадетский корпус как гуманистическая воспитательная система // Гуманистические воспитательные системы вчера и сегодня (в описаниях их авторов и исследователей) / редактор-составитель Е. И. Соколова. — М. : Педагогическое общество России, 1998. — С. 7–20.

в эпоху расцвета сухопутного кадетского корпуса Санкт-Петербурга (с основания в 1732 г. до 1826 г) — первого учреждения военизированного характера в России с гуманистической ценностной основой. Он счастливо отличался от общей практики суровой дисциплины и телесных наказаний, побуждавших воспитанников к частым побегам. А. В. Гаврилин, опираясь на труды В. О. Ключевского, описал специфику этого воспитательного процесса. Она состояла в привлечении незаурядных личностей (так А. П. Сумароков был руководителем общества любителей русской словесности), гуманитаризации образования (на сцене корпуса была поставлена первая в империи пьеса на русском языке)¹, организации переживания общности ценностей в разных формах обучения и досуга. Тогда же стало понятно, что решение сложных воспитательных задач требует подготовки. Именно в уставе этой организации («Устав Императорского шляхетского сухопутного кадетского корпуса, учрежденного в С.-Петербурге для обучения благородного российского юношества» разработан И. И. Бецким) мы находим одни из первых в отечественной истории концептуально обоснованные требования к педагогу, а в истории корпуса — практику педагогической подготовки. Преемники И. И. Бецкого продолжали усилия по поддержке взаимодействия взрослых в воспитательной деятельности. Так М. И. Кутузов как руководитель корпуса ввел традицию летних лагерей. Поощрялись совместные чтения, музицирование, клубные обсуждения разной тематики, что приносило свои плоды. Н. С. Лесков, описавший в своей книге «Кадетский монастырь» уклад этого образовательного учреждения, назвал очерки «рассказами о четырех праведниках», имея в виду отношение руководителей к служению, к подчиненным и воспитанникам.

Указанные традиции не были забыты при учреждении суворовских военных училищ в 1943 г. Начальник Главного управления кадров НКО СССР генерал-полковник Ф. П. Голиков на совещании начальников СВУ указывал: «Воспитателям поручено главное из главных — формирование характера и мировоззрения суворовцев, то есть душа и сердце будущего русского офицера. Нельзя допускать, чтобы суворовские училища выпускали людей оболваненных, за-

¹ Там же.

муштрованных, механически исполнительных»¹. Методические рекомендации того времени указывали на необходимость всестороннего изучения личности воспитанника всеми сотрудниками, особого, теплого отношения к ребятам, подачи личного примера каждым: «Суворовцы больше всего не переносят безразличного, холодного отношения к себе. В каждом витают порывы фантазии, каждый думает о том, что он совершит, что-то великое, значительное для своей Родины, что он будет знаменит. Не заглушать, а развивать эти хорошие стремления — таков был долг воспитателей...»². В текстах на данную тему мы встречаем только множественное число слова «воспитатель», что указывает на понимание совместности воспитательной деятельности как ее нормативной характеристики. Таким образом, объединение начальствующего состава и педагогических работников для совместной деятельности мыслилось как совместность проживания-переживания сложного периода в жизни ребят с опорой на личный пример взрослых, общности³.

Смысл «братства» («по-мушкетерски»: один за всех и все за одного) актуален и сегодня, но преимущественно для описания общности воспитанников. Формирование братства в каждом выпуске суворовцев невозможно без наличия общности взрослых. Свои дальнейшие теоретические построения мы основывали на убеждении, что данный смысл важен для описания результатов воспитательной деятельности в СВУ МВД России, он должен быть ее ориентиром адекватно современным реалиям.

Возвращаясь в современность, обратим внимание на осознание специалистами необходимости активного освоения всеми сотрудниками училища современного педагогического опыта, достижений педагогической науки в процессе их подготовки (Г. А. Стрюкова). Однако на практике зачастую это требование реализуется в виде обучения отдельных педагогических работников на курсах повышения

¹ Козырев С. А. Патриотическое воспитание в суворовских военных училищах войск НКВД (МВД) СССР (на основе архивных документов) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2016. — № 4. — С. 174.

² Там же. С. 177.

³ Саханский Н. Б. Начальный этап непрерывного военного образования // Непрерывное образование: XXI век. — 2018. — № 2. — С. 1–11.

квалификации, согласно логике прохождения аттестации, занятий с начальствующим составом в рамках служебной подготовки, обсуждения проблем и перспектив на педагогических, методических советах. Подготовка воспитывающих взрослых как целостности не осуществляется. Однако имеет место постановка цели формирования сплоченности педагогического коллектива. Обратимся к теоретической основе такого подхода и его реализации. Для нас этот аспект важен потому, что организация подготовки, способ ее проведения, как все в педагогике, являются сопряженными, в первую очередь, с выбором методологии, адекватной сложности воспитания — воспитания в современных условиях, воспитания как совместной деятельности взрослых. Отметим важный культуросообразный аспект выбора методологии. Если образование понимается как специально организованное приобщение к культуре, раскрывающейся перед взрослеющим в виде значимого, проверенного веками социального опыта, то освоение этого опыта должно включать актуализацию и развитие личностного и духовного потенциала участников всех возрастов¹. В этой связи встает вопрос о теоретическом осмыслении формы объединения взрослых одной организации для осуществления совместной воспитательной деятельности.

Педагогический коллектив как форма объединения (лат. *Collido* — объединяю) пережила расцвет в XX в. В Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова дается короткое определение: «Коллектив — группа лиц, объединенных общей работой, учебой, общими интересами». Согласно педагогической энциклопедии, коллектив — это социальная общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения².

Остановимся на смыслах, фиксируемых в понятии «коллектив» в педагогике. Классические представления об этом феномене сложи-

¹ Краевский В. В. Содержание образования: вперед к прошлому. — М. : Педагогическое общество России, 2001. — 36 с.

² Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. Т. 1. / гл. ред. В. В. Давыдов. — М. : Большая российская энциклопедия, 1993. — С. 450.

лись в 20–30-е гг. прошлого века в работах Н. К. Крупской¹, А. С. Макаренко², В. А. Сухомлинского. В качестве главного отличия педагогического коллектива от всех прочих производственных коллективов отмечалась его специфическая функция — воспитание. Н. С. Дежникова так объясняет факт появления феномена как ответа на запрос государства: «На смену ”учителям-одиночкам” пришел педагогический коллектив, в котором центр тяжести приходился на умение учителей совместно вырабатывать данные действия, взгляды, убеждения для достижения воспитательного эффекта в работе с детьми. Таким образом, целевые установки труда потребовали от педагогов умения коллективно работать, а социально-экономические условия — сплочения в новую социально-трудовую общность — коллектив»³. Со времен А. С. Макаренко, помимо общеизвестного значения (объединение общей целью и совместным трудом ради достижения этой цели, наличие органов управления), в данный термин вкладывался глубокий смысл («инструмент прикосновения к личности», «гимнастический зал» для социально-педагогических упражнений). В таком контексте этот термин использовался В. А. Сухомлинским, Т. Е. Конниковой, В. А. Караковским, В. А. Кан-Каликом и др. гуманистически ориентированными учеными и практиками. Его высокая модальность описана В. А. Сухомлинским⁴.

Дискурс советского периода был определен коммунистической идеологией. Так, в продолжение идей работы К. Маркса «Наемный труд и капитал» в работах А. В. Луначарского⁵ неоднократно звучит мысль о воспитательном коммунистическом идеале — коллективисте, жизнь которого определяется в большей степени интересами об-

¹ Крупская Н. К. К вопросу о социалистической школе / Педагогические сочинения: в 10-ти тт. — Т. 2. — М. : АПН, 1959. — С. 7–28.

² Макаренко А. С. Проблемы школьного советского воспитания / Избранные педагогические сочинения. — М. : Учпедгиз, 1955. — 220 с.

³ Дежникова Н. С. Педагогический коллектив средней общеобразовательной школы как субъект воспитания : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. — М., 1989. С. 4.

⁴ Сухомлинский В. А. Мудрая власть коллектива. — М. : Молодая гвардия, 1995. — 238 с.

⁵ Луначарский А. В. О воспитании и образовании : избр. ст. / под ред. А. М. Арсеньева. — М. : Педагогика, 1976. С. 243.

щества, личные интересы всегда на втором плане. В данном контексте на долгие годы в качестве одной из важнейших проблем в педагогике стал вопрос формирования личности в коллективе и через коллектив. Коллектив рассматривался как наивысшая стадия развития группы — от стадии случайного объединения до стадии гармоничного взаимодополнения ясной структурной организации (каждый на своем месте) и внутренне мотивированной, лично принятой согласованности действий ради осуществления общей цели (В. С. Лазарев).

Однако на деле наблюдался перекося в сторону интересов большинства. Так, Н. К. Крупская, решавшая задачу создания новой образцовой школы, советовала педагогам «сплотить педагогические силы», «идти плечом к плечу, действовать более спаянно»¹. Советскую педагогику интересовала проблема сплочения педагогического коллектива, способы стимулирования коллективной деятельности (Л. Я. Гордин, М. П. Шульц, Н. Е. Щуркова), основой выявления и обоснования которых являлось признание системообразующим элементом, скрепляющим это объединение, взаимосвязанность и взаимозависимость членов коллектива, совместная активность, способность к групповой саморефлексии². Идеальный образ педагогического коллектива составлен в работах А. С. Макаренко: постоянное развитие, самосовершенствование, основанное на освоении системных педагогических и психологических знаний, единстве в понимании необходимости сочетания доверия и требовательности, наличия истории развития коллектива. Не забудем знаменитый принцип параллельного действия в воспитании и аксиому: педагогический коллектив является образцом объединения для взрослеющих. Его формирование должно быть предметом заботы руководства.

В 70-е гг. прошлого века школьная практика стала объектом критики общественности, начались поиски путей обновления. На излете советской истории, в конце эпохи застоя все громче стали звучать призывы теоретиков и практиков к осуществлению демократического

¹ Крупская Н. К. Обучение и воспитание в школе / Педагогические сочинения: в 10 т. — М. : АПН, 1959. — Т. 2. С. 98.

² Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности : монография. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 138–139.

развития педагогических коллективов, отказ от авторитарных позиций. Яркий пример — знаковая диссертация Н. С. Дежниковой «Педагогический коллектив средней общеобразовательной школы как субъект воспитания». К тому же времени относится разработка концепции школьного коллектива как социально-педагогической системы (Л. И. Новикова, Х. И. Лийметс, А. Т. Куракин), которая определяла его как совокупность взаимосвязанных систем второго уровня: педагогического коллектива и коллектива школьников. Позже ученые обратили внимание на феномен общности/сообщества в воспитательной деятельности¹, эта позиция будет раскрыта нами в следующем параграфе.

Представляемое исследование шло в этой же логике и началось с осмысления термина «педагогический коллектив». Вначале результатом подготовки к совместной воспитательной деятельности виделась его сплоченность как преодоление заформализованной субординации. В этот этап исследования в результате анализа работ, посвященных развитию педагогического коллектива в СВУ МВД России, была выявлена стратегия формирования корпоративной культуры, командообразования, разработанная в бизнес-образовании и адаптированная под условия военизированных образовательных организаций². «Многие западные и российские предприниматели пришли

¹ Детская общность как объект и субъект воспитания : монография / под ред. Н. Л. Селивановой, Е. И. Соколовой. — М. : ИЭТ, 2012. — 323 с.; Степанов П. В. Общность в контексте воспитания // Труды ИСРО РАО : сб. научных статей. — М. : ИСРО РАО, 2014. С. 133–140; Демакова И. Д. Педагог как воспитатель: значимые характеристики воспитательной деятельности, принцип событийности в воспитании / И. Д. Демакова, И. Ю. Шустова // Педагогическое искусство. — 2017. — № 2. — С. 100–108; Хайкин В. Л. Детско-взрослая созидаящая общность как институт воспитания / Л. В. Хайкин, Д. В. Григорьев // Психологическая наука и образование psyedu.ru. — 2014. — Том 6. — № 2. — С. 75–80; Шакурова М. В. Научная школа Л. И. Новиковой: основные идеи и перспективы развития / М. В. Шакурова, П. В. Степанов, Н. Л. Селиванова // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2014. — № 1 (16). — С. 37–45.

² Лобыня А. П. Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие коллектива // Трансформация научных парадигм и коммуникативные практики в информационном социуме: VI Всероссийская научно-практическая конференция студентов и молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. — Томск : Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2013. —

к выводу, что процветает та организация, в которой создан сплоченный коллектив, где сломлены иерархические перегородки, где каждый кровно заинтересован в общем успехе, ибо от этого зависит его материальное благополучие. Для персонала особо необходим командный дух, сплоченность, благоприятная атмосфера в коллективе»¹. Приоритетным средством этой стратегии заявлена организация корпоративных мероприятий, т. к. они позволяют успешно решать задачи командообразования, повышения лояльности к организации, нематериальной мотивации². Специалистами определены качественные (повышение лояльности, удовлетворенности, осведомленности и т. п.) и количественные (увеличение количества осведомленных/лояльных сотрудников, получение определенной статистической информации и т. п.) аспекты цели сплочения коллектива³. В этой стратегии используются также тренинги, деловые игры, кейсы и дискуссии. Их эффективность определена совместностью действия, сотрудничества: в условиях неопределенности успех совместных действий членов группы в большой степени зависит от того, сложилась

С. 226–227; Бурцева Е. Д. Сплочение коллектива и поддержание благоприятной атмосферы в группе как один из факторов развития личности человека // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики. — 2017. — № 1 (10). — С. 340–342.

¹ Попова Ю. Л. Корпоративная культура как мощный инструмент в современной организации // Экономика и управление народным хозяйством региона : материалы межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 50-летию экономического факультета и 40-летию кафедры «Менеджмент», г. Ставрополь, 10–12 марта 2011 г. — Ставрополь : ООО «Бюро новостей», 2011. С. 107.

² Калашникова И. Н. Роль корпоративных мероприятий в сплочении коллектива / И. Н. Калашникова, Я. О. Первишова // Экономика и управление народным хозяйством региона : материалы межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 50-летию экономического факультета и 40-летию кафедры «Менеджмент», г. Ставрополь, 10–12 марта 2011 г. — Ставрополь : ООО «Бюро новостей», 2011. С. 102–105.

³ Ефремов А. Ю. Сплочение профессионального коллектива в контексте формирования компетенций / А. Ю. Ефремов, А. Д. Григорьев // Воспитание и обучение: теория, методика и практика : сб. материалов VI Международной научно-практической конференции. — Чебоксары : ООО Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2016. С. 37–38.

ли группа в синергетически действующую систему или представляет собой конгломерат слабо связанных «элементов»¹.

Имеющиеся исследования, несмотря на обращенность прежде всего к проблеме сплочения производственных и воинских коллективов, представляют для нас интерес в плане выявленных условий достижения цели. А. Г. Караяни предлагает средством сплочения социально-психологическое обучение: повышение коммуникативной активности членов коллектива, достижение ими ценностно-ориентационного единства, развитие взаимопонимания, формирование и развитие навыков эмпатийного поведения, эффективной коммуникации и взаимодействия. К формам сплочения отнесены интенсивные курсы, регулярные занятия, эпизодические встречи².

И. С. Радковец выделил, в числе прочих, следующие значимые для нас управленческие аспекты: пропаганда и поощрение взаимопомощи и поддержки, развитие взаимопонимания; формирование осознания единства целей; совершенствование стиля руководства; учет в воспитательной работе условий деятельности коллектива; управление социально-психологическим климатом офицерского коллектива³.

Изучение литературы по теме исследования в области школьной педагогики (А. И. Зарубина, П. И. Третьяков, С. Л. Фоменко, Т. И. Шамова и др.) по теме показывает, что предметом заботы преимущественно является интеграция вновь прибывших сотрудников в уже сформированный коллектив. Это решается повышением их квалификации на курсах, включением в управление школой через участие в работе педагогического и методического советов, проблемных творческих групп; совместных досуговых мероприятий; совместных с учащимися и родителями спортивных праздников, суббот-

¹ Хлызова И. В. Педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в процессе профессиональной подготовки в вузе // Знание. Понимание. Умение. — 2013. — № 4. — С. 263–265.

² Караяни А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. — СПб. : Питер, 2006. — 480 с.

³ Радковец И. С. Сплоченность офицерского коллектива: факторы и методика формирования // Психологическое сопровождение образовательного процесса. — 2016. — № 6 (1). — С. 215–223.

ников, что обеспечивает профессиональный рост педагогов¹. В последнее десятилетие региональные институты развития образования, выполняющие задачи дополнительного профессионального образования, стали активно предлагать обучение команд от образовательных организаций, но это не весь коллектив, а инициативные либо проектные группы².

В реальности СВУ МВД России важна организация подготовки к воспитательной деятельности именно всего педагогического коллектива. В работу со старшими подростками изначально включались командиры рот, офицеры-воспитатели, преподаватели, а также сотрудники управления и обслуживающих подразделений³. А. Н. Пышьев выявил нормативные психолого-педагогические особенности такого разнородного коллектива: высокий уровень целостности; взаимодействие преподавательского, инженерно-технического и руководящего состава на психолого-педагогическом уровне; существенный уровень регламентации деятельности инструктивными документами; усложненная организационная, управленческая, педагогическая и социально-психологическая система взаимодействия, содержащая, с одной стороны, принципы единоначалия, присущие деятельности МВД России, с другой стороны, элементы коллегиальности, присущие педагогическому коллективу; направленность личного состава на служебно-профессиональные достижения⁴. Соответствие описанной норме возможно только при условии включения всех сотрудников в непрерывное образование путем организации подготовки на рабочем

¹ Свириденко В. А. Сплочение школьного коллектива как фактор развития кадрового потенциала образовательной организации // Приоритетные направления развития науки и образования. — 2015. — № 2 (5). — С. 454–457.

² Состояние отечественных систем повышения квалификации педагогических работников / Якушкина М. С., Илакавичус М. Р., Казакова Е. И. и др. // Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников в условиях развития пространства непрерывного образования Российской Федерации. — М., — СПб., 2020. С. 11–30.

³ Козырев С. А. Патриотическое воспитание в суворовских военных училищах войск НКВД (МВД) СССР (на основе архивных документов) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2016. — № 4. — С. 172–179.

⁴ Пышьев А. Н. Педагогические условия управления сотрудниками образовательного учреждения МВД России : дис. ... канд. пед. наук. — М., 2003. — 184 с.

месте. Такие прецеденты были. Исторически сложилось, что педагогическая и методическая подготовка сотрудников СВУ МВД России осуществляется через командирование в педагогические образовательные организации (в 1945 г. это был Военно-педагогический институт Красной Армии), а также путем привлечения «на рабочее место» специалистов из партнерских организаций (в советское время — структурных подразделений Академии педагогических наук СССР, сегодня преимущественно из региональных институтов развития образования). В непрерывное образование в этой логике включаются отдельные члены коллектива, преимущественно педагогические работники, в области преподаваемых предметов. Ценностная и методическая консолидация по отношению к воспитательной деятельности остается проблемной областью, к которой если и обращаются, то не системно. Внутрикorporативный формат, «обучение на рабочем месте» в исследуемой нами области представляется наиболее сообразным решаемой задаче, так как предоставляет возможность использовать полученные совместно знания в совместной деятельности незамедлительно.

При этом подготовка начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности не является задачей, рядоположенной по отношению, например, к командообразованию в воинских коллективах, в бизнес-структурах, в классических педагогических коллективах. Подзабытая сегодня истина гласит: «педагогический коллектив является воспитательным по своей сути»¹. В условиях лавинообразных, дегуманизирующих социокультурных изменений последних десятилетий, напрямую влияющих на взросление, многозадачности образовательного процесса необходимо переосмысление как самой совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России, так и формы объединения начальствующего состава и педагогических работников для ее реализации. Трансляция культурных ценностей служения воспитанникам предполагает осмысление этих ценностей воспитывающими взрослыми, их ценностную консолидацию. Процесс осмысления

¹ Фоменко С. Л. Педагогические условия становления педагогического коллектива как субъекта деятельности в современной школе / С. Л. Фоменко, С. А. Белова // Инновационные проекты и программы в образовании. — 2015. — № 5. — С. 9.

предполагает ситуацию выбора, рефлексивную среду, специально создаваемую для самоопределения. Необходима и совместная практика. Эти характеристики задают параметры моделирования соответствующей подготовки.

1.2. Характеристика совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России в контексте гуманитарно-антропологического подхода

Осмысление феномена подготовки к определенной деятельности предполагает выявление сущности данной деятельности и специфики ее субъектов. Воспитательная деятельность относится к духовно-практической, то есть нацелена на межпоколенную трансляцию ценностей культуры и преобразование себя и мира в ориентации на них (М. В. Захарченко, И. А. Колесникова, М. Р. Илакавичус). Результативность воспитательной деятельности рассматривается специалистами в прямой зависимости от согласованности работы всех участвующих в ней (А. А. Реан, И. И. Жуковский, Е. А. Ямбург, А. Н. Тубельский). «Педагоги, осуществляющие взаимодействие с детьми, должны являть собой союз успешно взаимодействующих сотрудников. Поэтому в последние годы в психолого-педагогической литературе все отчетливее утверждается положение о том, что только командная, кооперативная работа учителей даст хорошие результаты модернизации образования»¹. Таким образом, общность воспитывающих взрослых является групповым субъектом воспитательной деятельности.

Исследования способов развития педагогических коллективов, основанные на положениях о совместной деятельности А. И. Донцова, А. Л. Журавлева², Р. С. Немова³, Н. Н. Обозова⁴, А. В. Петровского¹,

¹ Селин П. В. Подготовка начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук, 2023. — СПб., С. 4.

² Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности : монография. — М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 640 с.

³ Немов Р. С. Психологические условия и критерии эффективной работы коллектива. — М. : Знание, 1982. — 64 с.

⁴ Обозов Н. Н. Межличностные отношения. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. — 150 с.

Платонова К. К.², указывают на ее базовые компоненты. Это общность цели, ценностей деятельности, мотивов, степень организованности, наличие соответствующей подготовки. Значим эмоциональный компонент. Применительно к воспитанию он описан через возникновение «радости от общения, от возможности достижения успеха в результате совместной деятельности, благодаря эмоциональному подъему появляется способность ее участников включаться в согласованные действия общезначимого характера. Групповая деятельность предполагает высокую степень культуры коммуникации, открытости, взаимопонимания. Внутри группового субъекта возникает своеобразное «поле напряжения» совместной деятельности. Это «тотальное поле сил» формирует сплоченность как чувство принадлежности к группе и желание в ней остаться. На определенной стадии такого сплочения начинает действовать эффект вбирания, впитывания ценностей всеми участниками. Подобный групповой результат (как предметный, так и духовный) способен присваиваться отдельными участниками, становясь индивидуальным достоянием»³.

С другой стороны, есть в совместной воспитательной деятельности личная ответственность и за целеполагание, и за процесс, и за результат. Как духовно-практическая, она исключительно невозможна без субъектности каждого участвующего взрослого. В этом и состоит амбивалентность совместной воспитательной деятельности: в ней взаимосвязаны индивидуальные (каждый из педагогов) и групповой (объединение педагогов) субъекты. Данное положение определяет двойственность предмета подготовки к ней: с одной стороны, развитие субъектности каждого из взрослых участников, с другой — развитие группового субъекта.

Результат объединения участников в деятельности — установление взаимодействия, позволяющего развиваться. При осмыслении феномена взаимодействия мы опирались на работы И.П. Иванова,

¹ Петровский А. В. Социальная психология : учебное пособие. — М. : Просвещение, 1987. — 224 с.

² Платонов К. К. Что изучает общественная психология. — М. : Знание, 1971. — 48 с.

³ Воспитательная деятельность педагога : учеб. пособие / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко, С. Д. Поляков, Н. Л. Селиванова / под общ ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М. : ИЦ «Академия», 2008. — 332 с.

С. В. Кондратьевой, Х. Й. Лийметса, Н. Ф. Радионовой, С. В. Ривкиной и др. Н. Ф. Радионова описала его как взаимосвязь действий сторон, предполагающая, что «действие одной стороны порождает действие другой, а те в свою очередь — опять действия первой. Эти действия могут иметь разный характер: они могут быть непосредственными и опосредованными, строиться как содействие другой стороне и как противодействие ей, осуществляться на эмоциональном и практическом уровнях и т. д.»¹. Исследователь обосновала, что в процессе взаимодействия совершается некий «обмен» — практический, духовно-информационный, практически-духовный. Обратим внимание на последний, значимый для воспитания. «Практически-духовный "обмен" включает в себя "обмен" действиями, обмен информацией по поводу этих действий и по поводу внутренних миров взаимодействующих. Однако характер связей между ними несколько иной, чем в предыдущих случаях. Практические действия, совершаемые здесь, чисто символичны. Их смысл в том, чтобы воспроизвести сложившийся и всем известный порядок действий (ритуалы, церемонии, игры и т. д.), которые по сути своей не материальны, а духовны»². Основными средствами «обмена» являются взаимосвязанные деятельность и общение. Важно, что взаимодействуют субъекты, то есть необходимо сознательное занятие взрослым этой позиции.

Взаимодействие, опосредующее взаиморазвитие субъектов (и взрослых, и детей), осмыслено учениками Л. И. Новиковой в концепции воспитательного пространства. «Структуру воспитательного пространства образуют непосредственно ситуации-события воспитания (как краткие — совместные праздники, акции, экскурсии, туристские походы, так и длительные — жизнедеятельность детско-взрослой общности, коллектива)»³. Именно событие позволяет осу-

¹ Радионова Н. Ф. Педагогические основы взаимодействия педагогов и старших школьников в учебно-воспитательном процессе : дис. ... д-ра пед. наук. — Л., 1991. С. 45.

² Радионова Н. Ф. Взаимодействие субъектов педагогического процесса как источник его обновления / Н. Ф. Радионова, С. В. Ривкина // Человек и образование. — 2012. — № 2. — С. 6.

³ Григорьев Д. В. Педагог в пространстве общественного действия // Народное образование. — 2015. — № 10. — С. 115.

ществиться «открытию смысла происходящего для каждого субъекта и общего обновленного смысла для взаимодействующих в данном действии субъектов»¹, прожить совместность, по меткому выражению И. В. Шустовой, не «рядом», но «вместе».

Подводя предварительные итоги, отметим, что включающийся в совместную воспитательную деятельность должен быть готов стать субъектом индивидуальной воспитательной деятельности и включиться во взаимодействие с другими в групповом субъекте совместной воспитательной деятельности.

Сущность перехода к позиции воспитателя описывается специалистами как деятельностно-утверждающая, субъектная, а основание — ценностное (Л. М. Лузина, Н. М. Боротко, М. Г. Ермолаева). Поэтому индивидуальную субъектность мы обозначим как позицию воспитателя. Термин используется в сочетаниях «профессионально-педагогическая» (И. А. Колесникова, И. А. Маврина), «личностная позиция педагога» (М. П. Целых), «педагогическая позиция» (Н. Е. Щуркова). Термин пришел в педагогику из психологии, описывает целостную и избирательную характеристику личности в ее отношении к действительности. Это наиболее целостная, интегративная характеристика всего образа жизни человека, достигшего самоопределенности². Главное в ней — ценностное осознанное отношение к собственной деятельности, определяющее цель и средства, рефлексия³.

Позиция воспитателя как осознание себя субъектом воспитательной деятельности, организатором условий для личностного развития не только воспитанников, но и себя, взрослого человека, глубоко исследована Н. М. Боротко⁴. Ученый вскрыл глобальную проблему —

¹ Крылова Н. Б. Культурология образования. — М. : Народное образование, 2000. С. 147.

² Слободчиков В. И. Событийная образовательная общность — источник развития и субъект образования // Ученые записки. — 2010. — Т. 3. Серия Психология Педагогика. — № 2 (10). — С. 7.

³ Ермолаева М. Г. Авторская позиция учителя как предмет педагогического исследования : монография. — СПб. : СПб АППО, 2010. С. 54.

⁴ Боротко Н. М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного образования : дис. ... д-ра пед. наук. — Волгоград, 2001. — 274 с.

нежелание и/или неумение педагогических работников вступать в воспитательную деятельность: в результате «паралича институтов воспитания» мы стали терять педагогов, сознательно занимающих позицию воспитателя. Эта тенденция жива и сегодня. Так, исследование 2020 г. «Петербургское воспитание: традиции и новации», проведенное кафедрой социально-педагогического образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования под руководством профессора кафедры М. Р. Илакавичус на выборке более 100 педагогических коллективов образовательных организаций города, выявило взаимосвязь дефицитов воспитательного процесса (формализации, авторитарности учителей), определяющих отрицательные воспитательные эффекты, осознанные выпускниками и их родителями, и отсутствие воспитательной позиции у педагогов¹.

Н. М. Борытко в результате анализа трудов И. С. Кона, Ю. С. Мануйлова, А. В. Мудрика, Л. И. Новиковой, В. Д. Семенова, И. Д. Фрумина сделал актуальные для нашего исследования выводы. Гуманистический посыл современной педагогики определяет «формирующую» позицию как непозволительную. Востребован иной тип самопонимания и профессиональной самореализации. Позиция педагога — система его ценностно-смысловых отношений к социокультурному окружению, самому себе и своей деятельности, опосредована наличием гражданской позиции, опытом самосовершенствования, опытом взаимодействия.

Отправной точкой развития группового субъекта в педагогической деятельности в целом является установление осознанного отношения каждого педагога к «потребностям развития образовательной деятельности школы и к собственной педагогической деятельности как деятельности значимой в форме субъективной оценки соответствия этой деятельности тому, какая она должна быть в общезначимом эталоне именно в этой многовариантности оценок заключается импульс к активному совершенствованию педагогического коллектива».

¹ Илакавичус М. Р. Событийный подход в педагогической практике школ Санкт-Петербурга // Вопросы педагогики. — 2021. — № 6-1. — С. 140–143.

ва как субъекта деятельности»¹. Для установления этого отношения необходимы специальные условия, среди которых — диалог как режим общения во взаимодействии и реализация принципа непрерывности образования для педагогического самосовершенствования, что было заявлено и реализуется в школе самоопределения А. Н. Тубельского.

Как было указано выше, согласно типологии социокультурных моделей воспитания, разворачивающийся в СВУ МВД России воспитательный процесс относится к функционально-ролевым: «воспитательная деятельность регламентирована внутренними уставами, нормами и правилами. В ней доминируют общественные интересы. Мера свободы человека внутри нее зависит от степени гуманистичности и гибкости целевых педагогических установок»². Адекватным заданным параметрам (гуманистичности и гибкости) будет подход, позволяющий гуманизировать регламентированную среду училища, транслирующую традиционные культурные ценности, позволяющий организовать условия для сложного профессионального самоопределения обучающихся.

Гуманитарно-антропологический подход заявлен в работах В. И. Слободчикова и И. Е. Исаева, укоренен в философии традиции (Г.-Г. Гадамер, Е. Шацкий, М. В. Захарченко). Сверхзадачей образования в нем определено «восхождение человека к полноте собственной реальности»³, движение по отношению к самому себе лучшему. В качестве основания взросления, развития человеческого потенциала заявляется онтологическое триединство личности, социальности и культуры. Образовательный процесс предстает в виде освоения субъектной позиции в деятельности самопознания себя в культуре и через культуру, которая дает ориентиры для самореализации. Приоритетной деятельностью педагога в нем является воспитательная. Ее

¹ Фоменко С. Л. Педагогические условия становления педагогического коллектива как субъекта деятельности в современной школе / С. Л. Фоменко, С. А. Белова // Инновационные проекты и программы в образовании. — 2015. — № 5. — С. 8.

² Воспитательная деятельность педагога : учеб. пособие / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко, С. Д. Поляков, Н. Л. Селиванова / под общ ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М. : ИЦ «Академия», 2008. С. 11.

³ Исаев Е. И. Психология образования человека. Становление субъектности в образовательных процессах / Е. А. Исаев, В. И. Слободчиков. — М. : ПСТГУ, 2013. С. 28.

осуществление требует постоянных совместных усилий по удержанию целей, ценностей всеми ее взрослыми участниками, то есть включения в сообщество.

Сообщество (событийное) в философии традиции — среда передачи от поколения к поколению способа жизнестроения конкретного народа¹, среда передачи — личная встреча, встреча личностей, в которой происходит самоопределение человека в ценностном и деятельностном мирах. Рефлексивность сообщества обеспечивается разнопоколенностью, включенностью носителей опыта разного уровня. Таким образом, развитие индивидуального субъекта культурной традиции происходит во взаимодействии с единомышленниками в событийном сообществе, в диалоге для обретения общего понимания передаваемых в деятельности смыслов, фактически в непрерывном образовании.

Основываясь на аксиоматике данного подхода, мы выбираем «сообщество» как понятие для описания объединения воспитывающих взрослых СВУ МВД России и проектирования их подготовки к совместной воспитательной деятельности. Оно предлагается нами как дополнительное к «педагогическому коллективу», детализирующее цели и способы подготовки с учетом современного конкретно-исторического контекста, ориентации на гуманизацию образования и решаемые в нем задачи. Обоснуем свою позицию.

С «перестроечных» времен наметилась тенденция поиска иных, помимо «педагогического коллектива», терминов, обозначающих феномен объединения педагогов. Отчасти это обусловлено отрицательной идеологически определенной коннотацией. Анализ специальной литературы по данной теме позволил специалистам сделать вывод: «Предшествующий опыт общественного развития в сознании каждого человека утвердил приоритет общественных ценностей, общественных дел и общественных идеалов. Своеобразная модель коллективной, массовой жизни нашла свое отражение и широкое воплощение в педагогической практике, что определило командно-административный стиль взаимодействия и взаимоотношений в педа-

¹ Захарченко М. В. Культура и образование в перспективе традиции. Традиция как предмет теоретического осмысления : монография. — СПб. : СПб АППО, 2007. — 163 с.

гогическом коллективе»¹. На идеологические перекосы в осмыслении сущности коллектива и реализации упрощенных представлений указывает академик М. М. Поташник: «Даже прогрессивные гуманистические концепции — параметрическая концепция коллектива Л. И. Уманского и стратометрическая концепция коллектива А. В. Петровского — были изначально идеологизированы, утверждая, что настоящий коллектив имманентно присущ только социалистическому обществу»².

Проводя анализ трансформации представлений о сущности объединения воспитывающих взрослых, М. М. Поташник указывает на появление в постперестроечные времена терминов, которые предлагались к замещению идеологически перегруженного «коллектива»: например, «педагогический ансамбль» Е. А. Ямбурга³. Позже педагогика, вследствие активно перенимавшихся от западных специалистов практик бизнес-образования, освоила термин «команда», наряду с «образовательным менеджментом», методиками тимбилдинга, формирования корпоративной культуры. Высокий потенциал командного действия объясняется на основании идеи педагогического и управленческого резонанса Ю. К. Бабанского, что позволяет аргументировать позитивный результат командного действия технологичностью и оптимальностью (максимально возможный эффект при минимально использованных ресурсах), а также ключевой ролью в командообразовании руководителя-лидера. М. М. Поташник предлагает использовать для описания исследуемого нами феномена также термин «корпорация», толкуя его как «группа людей, объединенных общностью профессиональных и других интересов. Корпоративный (в нашем случае) означает групповой, общий, принадлежащий какой-то группе лиц»⁴.

¹ Фоменко С. Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы : дис. ... д-ра пед. наук. — М. : МПСИ, 2013. С. 42.

² Поташник М. М. Сообщество педагогов школы: коллектив или команда? // Народное образование. — 2012. — № 5. — С. 168.

³ Ямбург Е. А. Педагогический ансамбль школы. — М. : Знание, 1987. — 80 с.

⁴ Поташник М. М. Сообщество педагогов школы: коллектив или команда? // Народное образование. — 2012. — № 5. С. 169.

На наш взгляд, конституируемая с помощью указанных терминов форма объединения для совместной педагогической деятельности, помимо несомненного позитива (в силу технологичности решения задачи сплочения), несет и риски формализации, чрезмерности степени сплоченности, неадекватные социальным трансформациям. Освоение ценностей в воспитании происходит во внутреннем мире личности, процессы в которой протекают нелинейно. Для осознанной совместной воспитательной деятельности необходимо суверенное пространство между ее участниками, важное для осуществления самоопределения, совместного выбора каждым его ценностей, целей и методов. Упрощенное понимание основ координации совместных действий в воспитательной деятельности, проявляемой, на наш взгляд, в применении тимбилдинга, несет риск профанации, имитации.

Обращаясь к теме подготовки к совместной воспитательной деятельности, вспомним мысль специалистов в области образования взрослых, которые делают следующий акцент в описании готовности к профессиональной деятельности: она должна быть связана с «*состоянием деятельностных способностей субъекта по критерию соответствия характеру и уровню сложности ожидаемых от него действий*» (выделено нами. — П. С.)¹. Это значит, что необходимы более глубокие представления о готовности именно к совместной воспитательной деятельности в специфических условиях СВУ МВД России, о которых мы еще раз упомянем: функционально-ролевой тип модели воспитания, мощный профориентационный компонент цели, разнородность состава воспитывающих взрослых, необходимость гуманизации и трансляции культуросообразной ценности профессий служения.

Ближе к пониманию идеальной формы объединения определение Е. А. Ямбурга, а также в самом общем приближении данное М. М. Поташником определение термина «команда», в толковании которого ученый использует понятия «сообщество», «сотрудничество», «соратники». Все они имеют одну значимую для отечественной культуры приставку со-, фиксирующую включенность в процесс соратни-

¹ Онушкин В. Г. Образование взрослых : междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарёв. — СПб. ; — Воронеж : ИОВ РАО, 1995. С. 41.

ков, сотрудников, совместный труд на общее высокое благо. Феномен, поиски названия которому были важны в период исторического слома, специфичен и не может уместиться в рамках бизнес-идеологии.

Повторимся, предложение термина «сообщество воспитателей» не означает его альтернативности «педагогическому коллективу». Он мыслится нами как актуальный инструмент гуманистической «настройки» совместной воспитательной деятельности в жестко регламентированной среде функционально-ролевого типа на решение задач поддержки межпоколенной преемственности, акцентирования рефлексивной составляющей воспитательной деятельности, ее совместности как результата свободы выбора в сложнейшую эпоху, требующую от всех самоопределения. Кроме того, он привносит важное гуманистически ориентированное понимание общности, хранимое в концепте «братство», о котором мы упоминали в первом параграфе.

Российская историко-культурная традиция сохраняет основания объединения людей для достижения благих общезначимых целей. Это возможно, если есть гармония «Я» и «ТЫ», вырастающая из «МЫ». Подобное объединение описывается в синонимичных понятиях «общность», «сообщество». Педагогическая интерпретация последнего дана в работах М. Р. Илакавичус¹, которая определяет гуманитарно-антропологические свойства сообщества. Отношения в сообществе основываются на «бытии-себя-в-другом» при удержании личностной дистанции между участниками этого совместного бытия. К ним отнесены объединение не по материально обусловленным причинам, формирование особенного для всех внутреннего опыта. «Уникальные отношения, являющие себя в сообществе, дают воз-

¹ Илакавичус М. Р. Сообщество воспитателей как объединение воспитывающих взрослых в СВУ МВД России // Вопросы педагогики. — 2021. — № 9. — С. 50–53; Ее же. Теоретические основы развития сообщества воспитателей в непрерывном профессиональном образовании сотрудников и педагогических работников СВУ МВД России / М. Р. Илакавичус П. В. Селин // Вестник Уфимского юридического института МВД России. — 2021. — № 3. — С. 151–159; Ее же. Философско-культурологическое основания педагогического исследования разновозрастных сообществ // Человек и образование. — 2013. — № 2. — С. 34–39; Ее же. Взрослый в разновозрастном сообществе неформального образования: постановка научной проблемы : монография. — СПб. : ЛЕМА, 2013. — 90 с.

можность участнику понять значимость другого... Это не означает, что все участники размышляют "в одну сторону", но каждое мнение, каждый выбор важны»¹. Сообщества живут благодаря синхронизации жизни в них, у его участников есть общие (не идентичные) представления о прошлом и будущем. Главный социально значимый «продукт» деятельности сообществ — формирование и трансляция доверия, установление межпоколенной преемственности. Личностно значимый «продукт» сообщества — побуждающая к развитию и общезначимой совместной деятельности коммуникативная среда².

Сообщество формируется вокруг общезначимой проблемы, развиваясь, удерживает своих участников общими (не едиными) представлениями о значимых ценностях, по поводу которых ведется корректирующая деятельность диалог. Оно имеет разновозрастный состав, что позволяет запускать рефлексию, порождающую личностные смыслы. Рассмотренное в таком ракурсе, сообщество воспитателей объединяется вокруг общих смыслов (не единых, а общих). Обоснование этого положения мы находим в трансперсональном подходе Ю. М. Резника³. Взрослые участники ощущают сообщество как «зону пересечения жизненных миров людей, взаимопроникновение смыслов»⁴, в котором каждый развивается в своем темпе, решает свои задачи и при этом решается и более общая цель. Сообщество как групповой субъект не принадлежит кому-то в отдельности, участие делает людей «содеятелями», соратниками. «Линия разграничения с внешним миром не проходит по отрезку «свой-чужой», а определяется взаимным влечением или отталкиванием помыслов. Междумирье — смысложизненное единство индивидов, то есть единство, складывающееся между людьми по поводу осмысления оснований собственной жизни, а не в зависимости от ситуативно возникающих интересов

¹ Петровская Е. В. Безымянные сообщества (2012). — М. : Фаланстер, 2012. — 384 с.

² Илакавичус М. Р. Практики неформального образования для разновозрастных сообществ : гуманитарно-антропологический аспект // Известия ВГПУ. — 2014. — № 9. — С. 134–140.

³ Резник Ю. М. Я и Другие / Меняющаяся социальность: контуры будущего : монография / отв. ред. В. Г. Федотова. — М. : ИФРАН, 2012. — С. 30–52.

⁴ Там же. С. 35.

или принуждения извне»¹. Такие отношения в сообществе и есть личностно-развивающее взаимодействие, основанное на идеалах отечественной культурно-исторической традиции, когда синергия соратников — более высокая форма реализации субъектности, чем индивидуальные успехи.

В этой связи инструментальную ценность для нашего исследования составили работы Ю. Е. Дуберман², А. В. Петровского³, А. И. Зарубиной, В. И. Зацепина⁴, В. В. Шпалинского, посвященные выявлению характеристик межличностных отношений группы, осуществляющей плодотворную совместную деятельность, которые могут быть использованы как показатели в социометрических процедурах изучения сообщества. Мы выбрали сообразные его сущности позиции: общность мнений и ценностных отношений членов группы к значимым для них объектам, эмоциональный комфорт, взаимопонимание, сплоченность. При этом исследователи указывают на основания сплоченности в сообществе: общие ценности, традиции, опыт и совместно преодолеваемые трудности, доверие и связанное со всем этим желание быть в сообществе, оцененное как «мне в нем нравится»⁵.

На основании вышеизложенного мы представляем «сообщество воспитателей» как гуманитарно-антропологическую форму объединения начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России для совместной воспитательной деятельности. Остановимся на *свойствах сообщества воспитателей*.

Первое — *разнородность* участников по жизненному, профессиональному и педагогическому опыту, определяющая высокий воспитательный потенциал сообщества. Объединяющим фактором для

¹ Там же.

² Дуберман Ю. Е. Роль сплоченности малых групп в функционировании первичного производственного коллектива : дис. ... канд. психол. наук. — М., 1973. — 196 с.

³ Петровский А. В. Социальная психология : учебное пособие. — М. : Просвещение, 1987. — 224 с.

⁴ Дуберман Ю. Е. Указ. соч.

⁵ Практики сплоченности в современной России: социокультурный анализ / под ред. Н. Е. Покровского и М. А. Козловой. — М. : Университетская книга, 2016. — 315 с.

участников является движение к занятию позиции воспитателя, осознание себя воспитывающими взрослыми. «Состав неформального сообщества воспитывающих взрослых неоднороден по уровню подготовки к выполнению педагогических функций. Среди них есть профессионалы в области педагогики и те, кто не имеет отношения к этой профессии. Несмотря на различия, участники образовательного процесса, входящие в состав неформального сообщества "воспитывающие взрослые", имеют общие педагогические функции и объединены общими, признанными ими целями воспитания»¹. Среда сообщества дает возможность запуска взаимодействия, результат которого — «позитивные вклады» участников в друг друга, «приращение личностного фонда» каждого воспитывающего взрослого. Разнородность состава сотрудников значима для формирования рефлексивной среды во время обсуждения ценностей, смыслов, методов воспитания, поскольку дает возможность отразить разные точки зрения, разный опыт как жизненный, так и воспитательный. В этой связи мы коротко обозначили («тегировали») это свойство сообщества воспитателей СВУ МВД России как *«общая рефлексивная среда»*.

Специалисты указывают на разноуровневость мотивов воспитательной деятельности. Так, П. В. Степанов перечисляет: «самореализация, стабильная работа, зарплата, карьера, признание коллег, похвала начальства, уважение родителей, любовь детей и т. п.». Но главный мотив — создание условий для развития личности в ориентации на идеалы культуры, для движения человека по отношению к себе лучшему, он сублимируется в цель². Мы добавляем в этот перечень самореализацию в воспитательной деятельности себя как опытного человека, носителя культуры Отечества и культуры профессии, осознавшего необходимость передать свой опыт юным, то есть занятие позиции воспитателя. Оно связано с поиском и обоснованием предмета индивидуальной воспитательной деятельности, осознанием ее смысла,

¹ Вершинина Н. А. Кто сегодня воспитывает детей дошкольного возраста / Н. А. Вершинина, М. К. Хашанская // Воспитание и обучение детей младшего возраста. — 2016. — № 5. — С. 474–476.

² Степанов П. В. Структура воспитательной деятельности педагога : монография. — М. : Педагогический поиск, 2018. — 128 с.

что требует отхода от примитивных представлений, диалогов и практики. Поэтому вторым свойством сообщества воспитателей является *консолидированное гуманистическое представление* о ценностях, целях, принципах совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России и сообразных им методах трансляции ценности служения. Мы тегировали его как «*общие смыслы*».

Работы научной школы Л. И. Новиковой и ее единомышленников (А. Т. Куракин, А. В. Мудрик, В. М. Лизинский)¹ о воспитательной системе, а затем и воспитательном пространстве развивают знание о сообществах в воспитании идеей о соотношении их больших и малых форм. В одном пространстве при благоприятных условиях может развиваться большое сообщество (воспитательное), в которое входят и создают синергийный эффект малые (сообщество воспитателей, сообщество воспитанников, сообщество родителей). Функционирование большого сообщества осуществляется во взаимодействии всех со всеми. При этом сообщество любого размера создает условия для развития субъектности своих участников, которая в нем и средство, и цель.

Способ организации воспитательной деятельности, позволяющий упорядочить события и получить синергию в воспитательном эффекте, описан в философии традиции как годовой событийный круг. М. В. Захарченко² раскрыла этот многовековой механизм следующим образом. Трансляция смысложизненных ценностей происходит в немногих, но повторяющихся из года в год событиях, которые готовит сообщество, вовлекая новых участников. Годовой круг представляет собой подготовку к главному событию/событиям, над созданием которого трудится большая часть сообщества в событиях менее значительных, могущих меняться в разных годах. Эта повторяемость создает традиции сообщества, удерживает важные смыслы, являясь своеобразным планом-«каркасом» воспитательной деятельности. Данная традиционная конструкция актуальна и сегодня. П. В. Степа-

¹ Новикова Л. И. Воспитательная система: исходные позиции // Советская педагогика. — 1991. — № 11. — С. 61–64.

² Захарченко М. В. Понятие цивилизационной традиции и его значение для моделирования образовательного процесса в школе России // Непрерывное образование: СПб АППО. — 2012. — Вып. 1. — С. 5–11.

нов определяет факт развития воспитательного пространства как обретение образовательной организацией «индивидуального лица». В этом направлении развивается и субъектность участников воспитательного процесса. Это еще одно свойство сообщества воспитателей, мы тегировали его как *«общее воспитательное пространство»*.

Для достижения указанных свойств сообщества воспитателей его участникам необходимо постоянно педагогически совершенствоваться, что определяет последнее его свойство — вовлеченность начальствующего состава, включая начальника, и педагогических работников в непрерывное профессиональное образование, что возможно во внутрикорпоративной подготовке. Это свойство тегировано нами как *«обучающееся сообщество»*. Данное положение мы раскроем в третьем параграфе.

Таким образом, гуманитарно-антропологический подход позволяет определить форму объединения начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России для совместной воспитательной деятельности, что позволяет составить идеальный образ результата подготовки к ней. Остается установить цели данной подготовки, обратившись к амбивалентному подходу Л. И. Новиковой. Его идея укоренена в диалектическом законе единства и борьбы противоположностей, что предполагает «рассмотрение педагогического явления через ”дуальную оппозицию”, то есть двусторонне, с двух противоположных и, казалось бы, исключających, противоречащих друг другу сторон. Амбивалентный подход возник при изучении таких феноменов педагогической практики, как коллектив и индивидуальность, хаос и порядок, свобода и ответственность, дифференциация и интеграция»¹. Он позволяет избежать абсолютизации одной из сторон при изучении сложного гуманитарного явления.

Амбивалентность совместной воспитательной деятельности в сообществе воспитателей определяет два главных условия ее реализации: 1) занятие каждым взрослым позиции воспитателя (наличие индивидуального субъекта воспитательной деятельности) и 2) наличие сообщества воспитателей (группового субъекта совместной воспита-

¹ Степанов П. В. Современная теория воспитания : словарь-справочник / под ред. Н. Л. Селивановой. — М. : Педагогический поиск, 2016. С. 6.

тельной деятельности). Специфика воспитания как духовно-практической деятельности определяет следующую причинно-следственную связь: реализация субъектности в форме сообщества воспитателей невозможна без занятия позиции воспитателя в идеале каждым воспитывающим взрослым, что отражено графически на рисунке 1. При этом не умаляется роль и значимость индивидуальной субъектности, индивидуальных усилий в воспитании: каждый может вспомнить особенно значимых для его жизни педагогов. Своей индивидуальностью воспитывающий взрослый вносит уникальный вклад в общее дело. Поэтому не менее значима в системном плане совместность, согласованность, сотрудничество.

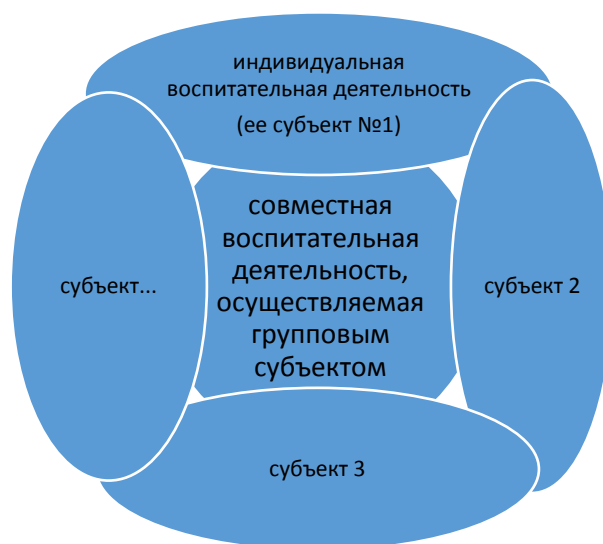


Рис. 1. Взаимосвязь индивидуальной и групповой воспитательной деятельности в сообществе воспитателей

Соответственно цель подготовки к такой деятельности определяется как двухкомпонентная: создание условий 1) для развития субъектной позиции в воспитании участвующих в нем взрослых и 2) развития группового субъекта — сообщества воспитателей. Эти аспекты цели есть ожидаемые результаты подготовки. Остановимся на них более подробно, основываясь на концептуальных положениях о готовности к воспитательной деятельности.

Философским основанием рассмотрения готовности является ее описание как базового условия осуществления деятельности в диалектическом единстве формы и содержания: готовность формируется,

являет себя именно в ней. В понятии «готовность» слиты воедино личность и деятельность (А. А. Леонтьев, А. Н. Леонтьев, В. Н. Мясищев). «Несмотря на широкую распространенность и уже определившееся значение понятия "готовность", его объем и содержание остаются дискуссионными. Единой трактовки в определении данного понятия не существует до настоящего времени»¹. Как правило, готовность к деятельности определяется как интегративное личностное образование, позволяющее ее осуществлять. Ее структура — предмет целого корпуса психолого-педагогических трудов. Из них выделим исследования К. А. Абульханова-Славской, Т. Я. Яковец, А. А. Смирнова, Т. А. Синьковской, отнесенные в аналитике Н. Ю. Пунько² к личностно-деятельностному подходу. К системообразующим факторам готовности к педагогической деятельности отнесены непрерывное образование/самообразование, удовлетворенность своей деятельностью, «полноценная жизненная практика, самореализация и деятельность в постоянно меняющихся условиях»³.

Значимым для определения нами компонентной структуры готовности стали идеи В. Н. Мясищева о готовности как прежде всего об активно-позитивном отношении к деятельности⁴. Интерпретируя ее применительно к воспитательной области, опишем ее так: неразрывное единство необходимых знаний, практики их реализации и мотивирующего к активности позитивного отношения к деятельности. Эта неразрывность — важная характеристика любой практико-преобразующей деятельности, но она особенно важна в воспитании.

Описанный выше конструкт готовности не входит в противоречие с положениями о готовности к педагогической деятельности О. В. Амосовой, Г. И. Воробьевой, Е. В. Гусельниковой, Е. Н. Козленковой, З. Ш. Касимовой, З. В. Крецан, И. Д. Демаковой, К. М. Ле-

¹ Кислова И. В. Анализ подходов к пониманию готовности к деятельности / И. В. Кислова, В. Г. Михайловский, С.Л. Савченко // Социальные отношения. — М., 2014. — № 2 (3). — С. 11.

² Пунько Н. Ю. Социально-психологическая готовность к профессиональной деятельности в процессе профессионального становления студентов московских вузов : дис. ... канд. психол. наук. — М., 2021. — 235 с.

³ Там же. С. 18.

⁴ Мясищев В. Н. Психология отношений. — М.; — Воронеж: МОЖЭК, 1995. — 356 с.

витан, Л. И. Маленковой, В. А. Сластенина, М. К. Тутушкиной, Л. И. Уманского, Б. П. Беспалько, В. И. Загвязинского, И. А. Колесниковой, а также представителей научной школы Л. И. Новиковой. Они указывают на главенствующую роль отношения к воспитательной деятельности, укорененное в ценностях при наличии общей подготовки к воспитательной деятельности¹. В аналогичном ключе структура готовности предложена В. А. Сластениным: к первостепенно значимым отнесены мотивационно-ценностный (личностный) и исполнительский (процессуальный) компоненты².

Подытоживая, сверим еще раз определенные нами компоненты ожидаемого результата подготовки к воспитательной деятельности и гуманитарно-антропологические представления о ней. Педагог «не может ни выполнять предписанную ему сверху функцию воспитания, ни исполнять возложенные на него кем бы то ни было должностные обязанности воспитателя. Ибо все это предполагает стороннее давление, внешние предписания, поступающие сверху инструкции, доминирование мотивов (одобрение администрацией, соответствие ожидаемому ролевому поведению, материальное стимулирование и т. п.), не связанных непосредственно с воспитанием детей. На самом деле, педагог может только реализовывать собственную позицию воспитателя, которая представляет собой единство его сознания (побуждаемый соответствующими мотивами, он свободно и осмысленно ставит перед собой воспитательные цели) и деятельности (он стремится достичь этих целей, самостоятельно выбирая необходимые пути и средства)»³.

Помня о составе субъектов совместной воспитательной деятельности, определим компоненты ожидаемого результата подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к ней. Для индивидуальных субъектов — это освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе в неразрывной связи с опытом применения полученных знаний

¹ Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : дис. ... д-ра пед. наук. — М., 1983. — 356 с.

² Сластёнин В. А. Профессионально-педагогическая подготовка современного учителя / В. А. Сластёнин, А. И. Мищенко // Советская педагогика. — 1991. — № 10. — С. 79–84.

³ Там же. С. 81.

в совместной воспитательной деятельности (знаниево-процессуальный компонент), а также активно-позитивное отношение к воспитательной деятельности (личностный компонент). Для группового субъекта — вовлеченность, сплоченность, конструктивный характер коммуникации в сообществе. Не менее важна и синергия индивидуальных позитивных опытов, определенная развитием группового субъекта и проявляющаяся в достижении общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий.

Таким образом, на основании гуманитарно-антропологического подхода мы определили форму объединения начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России, сообразную сущности их совместной воспитательной деятельности (сообщество воспитателей); выявили ее свойства, а также компоненты ожидаемого результата соответствующей подготовки, соотносимые с аспектами готовности индивидуальных субъектов, и явления группового субъекта; подтвердили сообразность внутрикорпоративной формы подготовки сущности сообщества воспитателей. Обратимся к андрагогическому подходу для определения условий подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности.

1.3. Обоснование андрагогических условий подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Начальствующий состав и педагогические работники СВУ МВД России — прежде всего взрослые. В. Г. Онушкин и Е. И. Огарёв применительно к образованию взрослых определяют подготовку как термин, с помощью которого описывают прикладные задачи обучения. В подготовке происходит «освоение социального опыта в целях его последующего применения для выполнения специфических задач практического, познавательного или учебного плана, обычно связанных с определенным видом в той или иной мере регулярной деятель-

ности»¹. Специалисты отмечают, что возможно два смысла употребления: широкий смысл — как формирование готовности, узкий — специализированное обучение. В первом случае у субъекта деятельности должны быть в наличии понимание сути дела, знания и умения, а также необходимое для деятельности состояние мотивационной сферы (заинтересованность в результатах, равнодушие к деятельности)². Мы присоединяемся к данной позиции и обращаемся к андрагогической основе подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности, ставя задачу — определить требования к реализации современного образования взрослых и описать их как соответствующие условия. Под условиями в философии понимается «существенный компонент комплекса объектов (вещей, их состояний, взаимодействий), из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления»³. Обратим внимание в данном определении на термин «существенный», который полностью соответствует пониманию значимости андрагогики как основы организации обучения взрослого.

Известно имя ученого, предложившего термин «андрагогика» для определения научно-практического знания об обучении взрослых — А. Капп (1833 г.). Сам термин не сразу был принят научным сообществом, пик дискуссий о возможности его применения пришелся на 70–80-е гг. прошлого столетия и известен как «andragogy debate»⁴. Он стал общемировым после выхода работ признанного специалиста в данной области М. Ш. Ноулза⁵. Сегодня в отечественной педагогике мы встречаем два подхода: согласно первому, образование взрослых — часть педагогики, согласно второму, в силу специфики воз-

¹ Онушкин В. Г. Образование взрослых : междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарёв. — СПб.; — Воронеж: ИОВ РАО, 1995. — 109 с.

² Там же. С. 42.

³ Философский энциклопедический словарь. — М. : Сов. энциклопедия, 1983. С. 707.

⁴ Rogers A. Teaching Adults. Buckingham and Philadelphia : Open University Press, 1998. — 3rd ed. — 2002.

⁵ Knowles M.S. The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development / M.S. Knowles, E.E. Holton III, R.A. Swanson. — 6th edition. — London; New York, etc. : ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. — 378 p.

растного периода, — это отдельная отрасль науки. При этом словопотребление «андрагогические условия, принципы, основания» и т. п. принимаются в научном сообществе в полной мере. Мы присоединяемся к обоснованному в докторском исследовании положению А. И. Кукуева андрагогическому подходу — «специфическому теоретическому и практическому подходу, основанному на гуманистической концепции самостоятельных и автономных обучающихся и преподавателях-фасилитаторах учения, в понимании самореализации / самоактуализации как ожидаемых его результатов»¹, диалогичности как основной методической линии.

Условия подготовки определены спецификой взрослости как самого большого и плодотворного возрастного периода. Мы определяем взрослость в смысловом поле «субъект — культура — традиция», считаем, что взрослый на протяжении всей жизни нуждается в образовательной поддержке культуросообразной самореализации². Для человека любой эпохи занятие субъектной позиции и есть обретение взрослости. Взрослый анализирует свою жизнедеятельность, выявляет проблемы, пути выхода из них и необходимые ресурсы³. Главные его качества — активность, умение ставить цели, проектировать развитие своих способностей, соотносить собственную позицию с позицией других, выходить за пределы наличного и предустановленного. Именно в таком качестве взрослый интересен воспитаннику.

Практику образования взрослых мы понимаем в контексте идей научной школы Института образования взрослых Российской академии образования (В. Г. Онушкин, Ю. Н. Кулюткин, А. В. Даринский, С. Г. Вершловский, Т. Г. Браже, Г. С. Сухобская), концепции непрерывного образования, обосновывающей взаимодействие формального, неформального и информального его видов, имеющее целью

¹ Кукуев А. И. Андрагогический подход в педагогике : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. — Ростов-на Дону, 2010. С. 20.

² Илакавичус М. Р. Андрагогические основы развития региональной системы повышения квалификации педагогических работников / М. С. Якушкина, Е. И. Казакова, А. Е. Марон и др. // Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников. — М.; — СПб., 2020. — С. 63.

³ Змеев С. И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых. — М. : Пер Сэ, 2012. — 272 с.

пожизненное обогащение творческого потенциала личности¹, что предполагает обязательное совмещение профессионального и общекультурного направлений обучения. Именно в этом совмещении и непрерывности Т. Г. Браже, С. Г. Вершловский и Г. С. Сухобская видели истинную гуманизацию современного образования взрослых, что особенно важно для подготовки к воспитательной деятельности. Сегодня эта позиция отражена в понимании необходимости личностно-профессионального развития педагога (В. В. Сериков).

Совместная воспитательная деятельность — прежде всего коммуникативная, она разворачивается по линиям «воспитывающий — взрослый — взрослеющий» и «воспитывающий взрослый — другой воспитывающий взрослый» и предполагает сложный, динамический процесс взаимной координации поведения участников². Поэтому *режим диалога* является важнейшим условием функционирования общества. Отказ от манипулирования другим «ведет к сближению с ним, к более истинным отношениям»³, что дает толчок к самоопределению по отношению к предмету диалога — не к принуждению, субординационному подчинению, а осмыслению, не всегда согласительному (М. Бубер, В. Франкл, М. Бахтин, К. Роджерс, В. Ф. Васильюк, Д. А. Леонтьев). В диалоге осознают общезначимые проблемы, идет поиск их решения. Поддержание режима диалога — важнейшая задача для руководителя СВУ МВД России, потому что только в нем (в диалоге) можно решать постоянно возникающие затруднения.

Таким образом, *концептуальными условиями* определяем реализацию принципов гуманизации, непрерывности, неразрывности профессионального и общеразвивающего направлений, нацеленной на личностно-профессиональное развитие, диалогичность. Они являют-

¹ Теоретические основы непрерывного образования / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев, А. Л. Загорский и др.; под ред. В. Г. Онушкина; АПН СССР, НИИ общ. образования взрослых. — М.: Педагогика, 1987. — 207 с.

² Степанов П. В. Коммуникативно-деятельностная модель воспитания // Перспективные модели воспитания школьников и студентов : сборник статей. — М.: ФГБНУ ИСТО РАО, 2015. — С. 65–88.

³ Братченко С. Л. Межличностный диалог и его атрибуты / С. Л. Братченко // Психология с человеческим лицом. — М.: Смысл, 1997. С. 203.

ся основой для определения *методических условий подготовки*. Раскроем их состав.

Принцип непрерывности образования обуславливает обращение к его (образования) видам. М. Р. Илакавичус разработана стратегия взаимодополнения формального образования неформальным и информальным, позволяющая проектировать обучение взрослых. Данная стратегия была использована в теме «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования Российской Федерации» государственного задания ФГБНУ «Институт управления Российской академии образования» и описана в коллективной монографии¹. Такой подход к подготовке позволяет мотивировать взрослого к возобновлению образования, адаптировать подготовку под сложные условия его жизнедеятельности.

Системообразующий вид непрерывного образования — формальное. Это «программа или курс, по завершении которых у лица возникает определенная совокупность законодательно установленных прав. В частности, право заниматься оплачиваемой профессиональной деятельностью по профилю пройденного курса, занимать более высокую должность, поступать в учебные заведения более высокого ранга. Основанием для их предоставления служит диплом или иной сертификат государственного установленного образца»². Формальное образование в силу стандартизации и регламентированного контроля позволяет усвоить знания и умения нормативного характера, выполняя общественно значимую задачу развития потенциала страны. В области повышения квалификации оно реализуется в виде учебного курса — последовательности определенных планом занятий образовательной программы с последующим контролем освоенности содержания и выдачей соответствующего документа. Сегодня формальное образование в силу своей сущности испытывает сложности

¹ Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников / М. С. Якушкина, Е. И. Казакова, А. Е. Марон и др. — М.; — СПб., 2020. — 320 с.

² Онушкин В. Г. Образование взрослых : междисциплинарный словарь терминологии. С. 192.

в активации мотивации у обучающихся, практики активно осваивают способы и формы, позволяющие уйти от фронтальности и усредненности в сторону вариативности, диверсификации, индивидуализации.

Информальное образование — «процесс формирования и обогащения установок, освоения новых знаний и умений, протекающий вне рамок системы образования, то есть в ходе повседневной жизнедеятельности человека — через общение, посещение учреждений культуры, учение на своем опыте и опыте других. Не имеет атрибутов педагогической формы»¹. Это спонтанное, неорганизованное узнавание разнообразной информации выполняет функцию своеобразного навигатора в пространстве образования, вызывая или не вызывая интерес к определенному содержанию². С его помощью эффективно просветительство, создающее продуктивное, мотивирующее информационное сопровождение непрерывного образования.

Неформальное образование — «программа или курс, завершение которых не сопровождается получением сертификата, дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания. Неформальное образование обычно связано с любительскими занятиями, с увлечениями в какой-то области науки или искусства, со стремлением расширить культурный кругозор или приобрести знания и умения, необходимые в быту, сфере личностного общения»³. Как организованный вне традиционных образовательных организаций процесс, максимально ориентированный на запросы обучающихся и условия их жизнедеятельности, оно, с одной стороны, практикоориентировано, позволяет обучать через действие, в совместном действии, с другой — позволяет организовать работу с ценностями и смыслами, активировать и поддерживать мотивацию к личностному развитию. Оно не требует стандартизированных планов, нормированных программ: согласованию подлежат цели обучения, формы организации, самыми распространенными из которых являются семи-

¹ Там же. С. 68.

² Илакавичус М. Р. Теоретические основы взаимодействия формального и неформального образования взрослых : дис. ... д-ра пед. наук. — М. : ИСПО РАО, 2018. С. 68.

³ Онушкин В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. С. 96.

нары, круглые столы, клубный формат. Сегодня в рамках неформального образования приоритетно реализуются рефлексивные практики, антропопрактики. Методическая платформа организации — проектирование образовательных ситуаций, в которых становится возможным «подлинно личностное самоопределение, обретение субъектности в деятельности, в общественной жизни, в культуре и в собственной жизни»¹. Системообразующие параметры антропопрактики — среда разновозрастного сообщества, диалог/полилог по поводу значимых для участника проблем, запускающий рефлекссию, создающий основу для преобразующей культуросообразной деятельности, для реализации субъектности.

Остановимся на обучающем потенциале неформального образования в подготовке начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности. Данный вид рассматривается сегодня во всем мире как наиболее эффективный способ организации образования взрослых, в том числе в профессиональной области². Оно реализуется в разновозрастном сообществе, в диалоге, в личностном взаимодействии, что дает личности возможность развиваться в собственном темпе и логике, в нахождении разными людьми общих смыслов на основе сходства, но не единства³. Именно поэтому оно наиболее сообразно внутрикорпоративному формату подготовки: использование неформального образования позволяет одновременно с образовательной функцией осуществлять и развитие сообщества воспитателей. Это объясняется свойством сообществ, выявленным исследователями: одной из поддерживающих любое сообщество деятельности является образовательная.

¹ Илакавичус М. Р. Антропопрактики в образовательном процессе организаций высшего образования системы МВД России // Преподаватель XXI век. — 2021. — № 4 (1). — С. 79–88.

² Ройтблат О. В. Развитие теории неформального образования в системе повышения квалификации педагогических работников : дис. ... д-ра пед. наук. — СПб., 2015. — 392 с.

³ Илакавичус М. Р. Взрослый в разновозрастном сообществе неформального образования: постановка научной проблемы : монография. — СПб. : ЛЕМА, 2013. С. 53.

Анализ работ С. И. Змеева, С. Г. Вершловского, М. Т. Громковой¹, И. А. Колесниковой², посвященных андрагогическим параметрам обучения, послужил основанием выбора следующих актуальных для нашего исследования условий методического характера: учет и актуализация имеющегося у взрослого многомерного опыта (профессионального, житейского, экзистенциального), приоритет самостоятельного обучения при поддержке в консультативности, безотлагательное применение на практике приобретенных знаний и умений, что обеспечивает внутрикорпоративная подготовка, интерактивность³.

В образовании взрослых крайне важно, кто будет осуществлять образовательный процесс. В последние 10 лет в России появилась возможность пройти обучение на андрагога не только в некоммерческих организациях, работающих в области гражданского образования, но и в государственных образовательных учреждениях. Требования к специалисту в области образования взрослых изложены в указанных выше работах Ю. Н. Кулюткина, Н. Н. Суртаевой, С. Г. Вершловского, И. А. Колесниковой, М. Г. Ермолаевой и др. В мировой специальной литературе эта позиция обозначается преимущественно как фасилитаторская (с англ. — «помогающий, способствующий»). Поскольку образование взрослых — это всегда обсуждение проблемы в кругу опытных людей, то крайне важно уметь вести дискуссию, в которой сначала вводится проблема, а затем она обсуждается, вскрывается для того чтобы прийти к общему осознанному мнению. Как отмечает М. В. Кларин, в современном образовании должно организовываться преобразование опыта, поэтому истинно современные инновационные методики — рефлексивные⁴. Данное положение в полной мере относится к образованию взрослых, поэтому ведущий программы подготовки должен уметь реализовы-

¹ Громкова М. Т. Теория и практика: образование взрослых. — М., 2012. — 496 с.

² Колесникова И. А. Основы андрагогики. — М., 2007. — 180 с.

³ Змеев С. И. Основы технологии обучения взрослых : учебное пособие / В. И. Змеев. — М. : МПГУ, 2001. С. 29.

⁴ Кларин М. В. Инновационные тенденции развития корпоративного образования / М. В. Кларин / Инновационное развитие образовательных программ непрерывного образования: методология и практика / под науч. ред. В. А. Ермоленко. — М. : ИТИП РАО, 2013. — С. 53–107.

вать фасилитацию. Это требование невозможно выполнить, если сам ведущий программы подготовки не включен в непрерывное образование. В образовании взрослых также крайне важно, где осуществляется образовательный процесс.

Организационные условия подготовки мы определяли, основываясь на осмыслении проблем, которые указывают и теоретики, и практики образования взрослых. Первая и самая главная — многоаспектная жизнедеятельность взрослых, в которой трудно найти время для обучения. Поэтому выбор пал на **внутрикорпоративный формат**, суть которого — подготовка вновь прибывших сотрудников и повышение квалификации уже работающих непосредственно на рабочем месте¹. Такой формат предполагает образовательную инициативу руководства, стратегию комбинирования внешних и внутренних ресурсов подготовки (методики перевернутого обучения, обучения для развития опыта, проблемного обучения, взаимообучения)². Важно, чтобы получать знания и реализовать их на практике имели возможность все участники развивающегося сообщества, а не отдельные педагогические работники. Вспомним и разнородность состава сообщества воспитателей СВУ МВД России, позволяющую разворачивать рефлексивную среду, значимую для самоопределения в процессе подготовки. Поэтому еще два ее организационных условия — совместность и обязательность участия обучающихся в совместной практике — созидании годового круга воспитательных событий, что позволяет развивать как индивидуальную, так и групповую субъектность на всех этапах обучения³.

¹ Мыльникова С. А. Корпоративное обучение / С. А. Мыльникова, В. А. Погосян // *Universum* : Вестник Герценовского университета. — 2014. — № 3–4.

² Кларин М. В. Инновационные тенденции развития корпоративного образования / М. В. Кларин / *Инновационное развитие образовательных программ непрерывного образования: методология и практика* / под науч. ред. В. А. Ермоленко. — М.: ИТИП РАО, 2013. — С. 53–107.

³ Змеев С. И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов / С. И. Змеев // *Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО*. — 2014. — № 1. — С. 8–14.

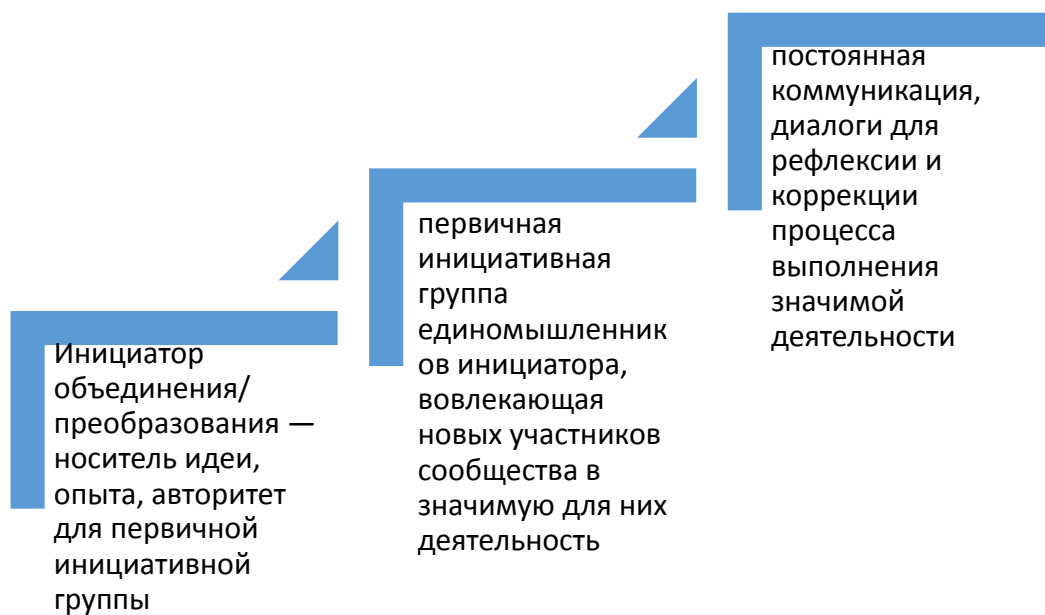


Рис. 2. Схема становления сообщества в командной стратегии

Остановимся на управленческом аспекте организации подготовки, для этого обратимся к работам М. Р. Илакавичус¹. Образовательные сообщества имеют (само)организующуюся природу, то есть сочетающую первоначальные организаторские усилия носителя идеи, опыта и дальнейшую самоорганизацию участников (рис. 2).

Для становления сообщества в функционально-ролевом типе модели воспитания на первый план выходит воля руководителя — лидера, принявшего идею развития воспитательного пространства как способа совершенствования воспитательного процесса в ориентации на его гуманизацию и собравшего вокруг себя разделяющих эту идею единомышленников. Эта инициативная группа способствует увеличению числа участников сообщества, принимающих в процессе непрерывного образования и воспитательной деятельности позицию воспитателя.

Современное видение управления развитием педагогического коллектива, значимое для нас, отражено в работах А. Н. Ксенофонтовой², С. Л. Фоменко¹, Е. А. Селюковой². Однако в отношении разви-

¹ Илакавичус М. Р. Неформальные образовательные практики в пространстве образования взрослых : монография. — М. : СИНЭЛ, 2017. — 141 с.

² Ксенофонтова А. Н. Организация работы с педагогическим коллективом как фактор повышения качества образования / А. Н. Ксенофонтова, А. П. Еремينا // Мир молодой науки : м-лы научно-практической конференции. — М., 2016. — С. 17–24.

тия сообщества нам потребовалось осмыслить аспекты управления, связанные с самоорганизацией. Так, основываясь на работах М. Р. Илакавичус, мы определились, что управлять этим процессом можно при реализации взаимосвязанных принципов ситуативности (постоянно удерживая внимание на изменении потребностей, мнений, возникновении проблемных ситуаций) и коммуникативности (постоянное согласование позиций в диалоге)³. В условиях СВУ МВД России для развития воспитательного пространства необходима воля начальника, принятие им самой этой идеи, собирание вокруг себя единомышленников в целях создания инициативной группы, которая и будет продуцировать собирание сообщества воспитателей. В этом случае начальник становится лидером, носителем норм сообщества, который также включается в непрерывное образование. Назначить кого-то лидером сообщества невозможно. Задача лидера — удержать саму форму объединения, то есть условия для ее функционирования. «Опыт показывает большую жизнеспособность и эффективность командной стратегии функционирования в сравнении с лидер-стратегией (активируется инициативой одного человека), поскольку реализует инициативу группы единомышленников, объединяет больше ресурсов»⁴. Именно такое управление позволяет развивать сообщество воспитателей, организуя практику подготовки к совместной воспитательной деятельности в участии в созидании годового круга воспитательных событий. Включение в управленческую зону заботы такого практикоориентированного обучения — насущная задача,

¹ Фоменко С. Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы : дис. ... д-ра пед. наук. — М. : МПСИ, 2013. — 397 с.

² Селюкова Е. А. Педагогический коллектив и его развитие в процессе глобализации и конвергенции образования // Сибирский педагогический журнал. — 2008. — № 7. — С. 91–100.

³ Илакавичус М. Р. Управление развитием педагогического потенциала социальных центров / М. Р. Илакавичус // Управление образованием: теория и практика: интернет-журнал. — 2016. — № 2.

⁴ Илакавичус М. Р. Теоретические основы взаимодействия формального и неформального образования взрослых : дис. ... д-ра пед. наук. С. 215.

но, как отмечают специалисты, редкое для современного управления явление: до удержания твердой позиции «не доходят руки»¹.

Остановимся более подробно на методических условиях, раскрывая актуальные, проблемные аспекты современной внутрикорпоративной подготовки. Сегодня идет дискуссия о человекообразности «неконтактного» обучения. «Исследования, проведенные за последние 40 лет, показали, что неформальное образование и образование на рабочем месте как образование практикоориентированное, социальное, становятся все более распространенными и занимают центральное место в обучении в организациях»². Классическая схема подготовки — 70:20:10, где 70 — курсы повышения квалификации формального вида, 20 — неформальное образование (опыт, практика совместного действия) и 10 — взаимообучение, наставничество, — претерпевает серьезные изменения в сторону кратного сокращения формальной части и активизации взаимообучения и совместной практики. «На работе мы узнаем, как выполнять свою работу посредством неформального обучения — наблюдая за другими, спрашивая сослуживца, методом проб и ошибок и просто работая со знающими людьми. Формальное обучение — классы, семинары и онлайн-мероприятия — является источником лишь от 10 до 20 % того, чему мы учимся на работе... Нам нужно выйти за рамки формального обучения, если мы хотим помочь добиться качественного изменения производительности»³. Так, на первое место выходит наращивание опыта определенной деятельности, социального взаимодействия в контексте «рабочего места» и решения конкретных задач.

Взаимообучение как практика внутрикорпоративной подготовки доказало свою эффективность. Но оно не может внедряться спонтанно, по типу «расскажи, ты же знаешь». К самым распространенным советам практикующих андрагогов относятся следующие: создайте культуру общения сотрудников, площадку для обсуждения, поощ-

¹ Дейли Р. Организационное поведение / Р. Дейли. — Эдинбургская бизнес-школа, 2012. С. 20.

² Jennings C. 70:20:10 — Above All Else It's a Change Agent. — URL: <http://charles-jennings.blogspot.com/2015/01/702010-above-all-else-its-change-agent.html> (date of access: 01.03.2022).

³ Jennings, C. 70:20:10 — Beyond the Blend. — URL: <http://charles-jennings.blogspot.com/2015/01/702010-above-all-else-its-change-agent.html> (date of access: 01.03.2022).

райте обращения за советами, активируйте ресурс наставничества, давайте задания для командной работы для формирования культуры обучения действием в них¹. При этом эффективность тренингов, ориентированных на сплочение, уже не видится специалистами как универсальное средство².

Проблема образования взрослых, решаемая во внутрикорпоративной подготовке, — приверженность обучающихся устоявшимся жизненным, в целом, и профессиональным, в частности, стереотипам, ценностным установкам. Только доказательства деятельностного плана могут определить смену позиции взрослого в конкретной области, только личностные, небыстрые переживания, рефлексия содержания, предъявленного в образовании, могут обусловить смену ценностных позиций. Ответом на этот вызов является использование комбинированного обучения, включающего разные способы: привычные курсы повышения квалификации должны обязательно дополняться рефлексивной групповой работой активирующей мотивацию с помощью ориентации на решение «здесь и сейчас» задач, немедленное включение в практику³.

«Зацикленность» взрослых на своей профессиональной практике, ожидание готовых универсальных рецептов, недоверие к новатике также являются проблемой. Необходимо учитывать, что практико-ориентированность обучения совместной воспитательной деятельности должна быть основана на понимаемых обучающимися ценностях и не может сводиться к раздаче рецептов, должен быть выход в область размышлений, в практику, рефлексии ее результатов, создан горизонт занятия авторской позиции в воспитательной деятельности.

Личностно-развивающее взаимодействие в профессиональном сообществе отражено сегодня в относительно новом понятии «горизонтальная карьера педагога» (рост профессионального мастерства), которое описывает современный ракурс педагогического дополни-

¹ Кузнецов В. В. Корпоративное образование : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. — 227 с.

² Lockhar, J. Executive education for the future Executive education : Can it be too good? // Executive Education Journal. — 2013.

³ Ройтблат О. В. Развитие теории неформального образования в системе повышения квалификации педагогических работников : дис. ... д-ра пед. наук. — СПб., 2015. — 392 с.

тельного образования как образования, позволяющего специалисту личностно и профессионально развиваться, участвуя в разных деятельности внутри образовательной организации. С одной стороны, это традиционное участие в профессиональных конкурсах, создание авторских разработок, обмен опытом. С другой стороны, это и проявление субъектной позиции в сообществе воспитателей, понимание своей «зоны ответственности», личного вклада в его развитие, в том числе, путем выстраивания взаимоотношений с другими субъектами образования: коллегами, родителями детей, партнерами¹.

Продуктивность модели обучения «experiential learning», ориентированной на получение опыта во взаимодействии непосредственно на рабочем месте (совместная деятельность), а не в имитации, не в деловых играх, доказана жизнью. Так, 2008 году специалисты компании Apple в сотрудничестве с педагогическим сообществом на основании проблемного метода разработали трехэтапную модель: 1) вовлечение лидером в решение значимой для сотрудников проблемы (предъявление идеи, определение задач, осознание значимости вызова); 2) поиск выхода из проблемы, планирование, обсуждение; 3) этап совместного действия по реализации плана. Такой ход обучения развивает умения сотрудничества, коммуникаций и личного вклада в общее дело².

Сегодня можно признать классикой метод «перевернутого обучения» («перевернутого класса»), предложенного Джонатаном Бергманом (Jonathan Bergman) и Аароном Сэмсом (Aaron Sams). Суть состоит в обмене местами изучения теории (достигается в самостоятельной работе) и обсуждения, практической работы (очный формат), что сокращает время обучения и делает приоритетным обсуждение, рефлексия, выход на смыслы деятельности. Однако и в этой части следует отметить, что аудитория должна иметь возможность консультативной поддержки при освоении определенной теории.

¹ Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников / М. С. Якушкина, Е. И. Казакова, А. Е. Марон, Л. Ю. и др. — М.; — СПб., 2020. — 320 с.

² Бондаренко Н. В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования : информационный бюллетень. — М. : НИУ ВШЭ, 2017. — № 5 (104). — 28 с.

Согласно идеям Л. Берталанфи, системой является комплекс элементов, находящихся во взаимодействии. Описанные группы андрагогических условий составляют систему, поскольку они основываются на одной методологической базе, взаимосвязаны, находятся в определенной, иерархической зависимости, а их сочетание в предложенной целостности является залогом результативности исследуемой нами подготовки. Наглядное представление о связях и зависимостях элементов внутри системы условий исследуемой подготовки позволяет составить рисунок 3. В целом имеем отношения иерархичности (концептуальные условия определяют и методические, и организационные; методические определяют состав организационных, при этом организационные также зависят от концептуальных).

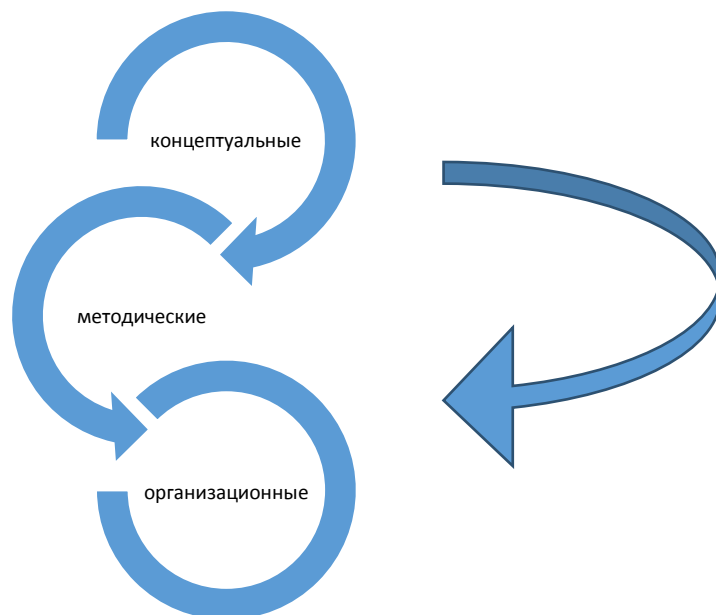


Рис. 3. Система андрагогических условий подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Таким образом, подготовка начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности предполагает соблюдение системы андрагогических условий, иерархически составленной элементами концептуальной, методической и организационной групп. К первой отнесли реализацию принципов гуманизации, непрерывности, неразрывности профессионального и общеразвивающего направлений, нацеленных на личностно-профессиональное развитие, диалогичность. Группу мето-

дических условий составили взаимодополнение формального, неформального, информального видов непрерывного образования; практикоориентированность, обучение через действие; учет жизненного и профессионального опыта обучающихся, приоритет самостоятельного обучения; безотлагательное применение на практике приобретенных знаний и умений, интерактивность, позиция андрагога, прежде всего, как фасилитатора. Главным организационным условием обоснован внутрикорпоративный формат, с ним сочетаются условия совместности; управления развитием сообщества воспитателей для практической подготовки на основании принципов ситуативности и коммуникативности; обязательности участия в практике — созидании годового круга воспитательных событий. Данные андрагогические условия явились основанием для разработки модели подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности.

1.4. Модель внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Специалисты в области образования в СВУ России пришли к однозначному выводу: «Новая позиция воспитателя, выступающего для воспитанника лидером, наставником, помощником, взаимодействующего с ним на основании принципов гуманизма, сотрудничества, содружества, потребовала пересмотра учебных планов в профессиональной подготовке и переподготовке, и системе набора воспитателей... Совершенно очевидно, что процесс обновления традиционной системы должен быть постоянным поиском оптимального сочетания традиций и инноваций в воспитательной деятельности училища, выходом на восходящую траекторию развития, поиском нового облика СВУ как системы открытой, гибкой, вариативной, способной к саморазвитию и самообновлению»¹. Однако статья ин-

¹ Крыжановский А. М. Традиции и новаторство в военно-профессиональной ориентации воспитанников суворовских училищ / Военно-профессиональная ориентация воспитанников суворовских училищ «Время выбирать военную профессию: три шага к успеху» : методическое пособие / общ. ред. Е. М. Ермолов. — СПб. : Изд-во ФГКОУ СПб СВУ МО России, 2016. С. 28.

дивидуальным и групповым субъектом в воспитании нельзя по приказу: разнородность представителей коллектива (профессионалы-педагоги и профессионалы-воины/полицейские), многосоставность воспитательных задач обуславливают необходимость специальной подготовки к совместной воспитательной деятельности. Сложность организации результативной подготовки определила обращение к процедуре моделирования.

Метод моделирования активно используется в педагогических исследованиях, т. к. он позволяет замещать реальный предмет исследования, мысленно воспроизводя его значимые характеристики, и таким путем получать новые данные. Педагогическая модель, являясь мысленным, теоретическим конструктом, отражает существенные свойства предмета, принципы организации и функционирования, что позволяет осмыслить выявленные ранее факты и связи, откорректировать первоначальные положения. Сегодня существуют разные взгляды на типологизацию моделей в педагогике. М. В. Ядровская¹ считает, что такая процедура маловозможна, потому что это мысленный конструкт, «своего рода ”перевертыш”, который в зависимости от угла зрения может представать в различных видах». Исследователь предлагает при необходимости отождествлять модель с возможными направлениями моделирования (модель личности, модель организации образовательного процесса и т. п.). Наиболее часто исследователи прибегают к подходу Е. А. Лодатко, предложившему три базовых типа модели (содержательную, структурную и функциональную) и три смешанных (структурно-содержательную, структурно-функциональную, функционально-содержательную)². Мы основывались на позиции специалиста в области профессионального образования, образования взрослых А. М. Новикова³ и из предложенных им видов моделей (дескриптивной, прогностической и нормативной) выбрали последний вариант, так как нашей целью было создание модели, которая служила бы ориентиром для преобразования педагогиче-

¹ Ядровская М. В. Модели в педагогике // Вестник Томского государственного университета. — 2013. — № 366. — С. 139–143.

² Лодатко Є. О. Моделювання інформаційного впливу на суб’єкт навчального процесу / Є.О. Лодатко // Рідна школа. — 2005. — № 7 (906). — Липень. — С. 38–41.

³ Новиков А. М. Методология образования / А. М. Новиков. — М. : Эгвес, 2006. — 489 с.

ской реальности. Мы руководствовались тремя требованиями к такому моделированию: сообразности создаваемого нормативного образа тем условиям и ценностным ориентирам, в которых ему предстоит реализовываться (ингерентность), наглядности и инструментальности (простота), адекватности поставленной практикоориентированной цели (адекватность). На их основании были сформулированы концептуальные рамки будущей модели.

Требования ингерентности и адекватности вернули нас к замыслу исследования, к цели подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности. Для адекватности подготовки сущности воспитания как духовно-практической деятельности должна быть соблюдена специфическая иерархия в структуре: основополагающим является освоение ценностей-целей (для профессий служения — ориентация на другого, на патриотизм), «надстройка» — освоение знаний и способов деятельности (на познание)¹. В нашем случае базовой составляющей подготовки является организация осмысления ценностей и целей воспитания в СВУ МВД России. Методической «надстройкой» — освоение гуманитарно-антропологических методов их реализации в совместной воспитательной деятельности. В соответствии с андрагогическим требованием погружения подготовки в поле профессиональной активности эти две составляющие дополнены нами третьей — практикой реализации годового круга воспитательных событий при ориентации на достижение общезначимого для воспитательного сообщества результата (совместное созидание).

В соответствии с этой аксиоматикой была создана модель внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности (далее — модель подготовки). Она составлена совокупностью иерархически взаимосвязанных блоков.

Блок целеполагания (иерархически главный) описывает ход определения цели (подготовка начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности с использованием внутрикорпоративного формата),

¹ Колесникова И. А. Андрагогические основы профессионального развития личности / Основы андрагогики : учебное пособие. — М. : ИЦ «Академия», 2003. С. 40–57.

а также задач, содержит акцент на значимом аспекте цели совместной воспитательной деятельности (решает задачу самоопределения обучающихся в профессии полицейского, относящейся к культурно-исторической области служения).

Сложность поставленной цели воспитательной деятельности потребовала декомпозицию цели подготовки, что вернуло нас к амбивалентности совместной воспитательной деятельности: необходимости наличия как индивидуальной, так и групповой субъектности. Таким образом, мы определились с предполагаемыми результатами подготовки, которые отразили в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение аспектов цели подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности и предполагаемых результатов

Аспекты цели подготовки: развитие индивидуальных субъектов и группового субъекта совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России			
Ценностные ориентиры подготовки			
На познание	На другого	На совместное созидание	
Основополагающие принципы совместной воспитательной деятельности: культуросообразность, диалогичность, уважение, взаимная координация			
Предполагаемые результаты подготовки			
Знания: об образе воспитанника, о ценностях и целях деятельности на основании гуманитарно-антропологического подхода, о методах и средствах деятельности, о планировании процесса воспитательной деятельности, о методах анализа своей воспитательной деятельности	Самоопределение в отношении к культуросообразным ценностям – основе совместной воспитательной деятельности	Позитивное отношение, интерес к совместной воспитательной деятельности	Опыт планирования и успешной реализации годового круга воспитательных событий в достижении общезначимого для воспитательного сообщества результата

Установлено также, что к задачам подготовки, помимо освоения необходимых теоретических положений, должны быть отнесены:

ценностная консолидация, формирование активно-позитивного отношения к совместной воспитательной деятельности и формирование опыта участия в совместной воспитательной деятельности, мотивация к которой задает предполагаемый практикоориентированный результат, значимый для всего училища.

В данном блоке на основании выявленных рисков достижения цели (дегуманизации и потребительства, прерывания культурной преемственности в социокультурном пространстве взросления и отказ от позиции воспитателя индивидуального субъекта, разобщенности в групповом субъекте воспитательной деятельности) определены критерии выбора составляющих методологического блока: культуросообразность и ориентация на гуманизацию процесса подготовки, без которой невозможная гуманизация воспитательной деятельности.

Методологический блок составлен:

— представлением философии традиции о способе преемственности поколений, устанавливающейся во встрече личностей в среде событийного сообщества, характеризующегося разнородностью участников (наличием у них разного жизненного и профессионального опыта), общностью смысловых ценностей, сохранением личностной дистанции, позволяющей самоопределяться по значимым профессиональным вопросам в диалоговом режиме, совместной деятельностью, что способствует развитию субъектности участников;

— идеями гуманитарно-антропологического подхода, указывающего на главную цель современного образования — развитие человеческого потенциала, возможного при условии сочетания профессионального и общекультурного направлений в образовании взрослых, сочетание которых обусловлено полем профессиональной активности воспитывающего взрослого;

— положениями теории непрерывного образования, раскрывающейся во взаимодополнении трех его видов (формального, неформального и информального) и задающей принципы образования взрослого, а также методы и формы, сообразные возрастным характеристикам.

Организационно-деятельностный блок, сообразный положениям блоков, описанных выше, предполагает создание и реализацию подготовки определенной структуры. Подготовка предполагает реализацию взаимосвязанных и взаимозависимых (само)организационного и образовательного направлений. Орфография названия первого направления

названия заимствована из работ М. С. Якушкиной и М. Р. Илакавичус, занимавшихся проблемами образования взрослых в образовательном пространстве СНГ в рамках тем научно-исследовательских работ Российской академии образования в 2013–2015 гг. Определение фиксирует неразрывность и взаимообусловленность в развитии социальных объединений организационных усилий (в нашем случае они исходят от начальника училища) и последующей самоорганизации участников, проявляющейся в инициативе, расширении сообщества.

(Само)организационное направление создает необходимое пространство для практики второго. Оно решает задачу создания условия для развития сообщества воспитателей и предполагает следующий алгоритм: осознание кризисного состояния воспитательной деятельности, неудовлетворенность ее результатом; SWOT-анализ ситуации; формирование у начальника замысла совершенствования воспитательной деятельности на основе положений философии традиции и гуманитарно-антропологического подхода; предъявление замысла заместителям; формирование инициативной группы единомышленников; формирование проекта программы подготовки; обсуждение и принятие программы; реализация образовательного блока программы подготовки; диагностика результативности, планирование.

Реализация позиций алгоритма сопровождается обратной связью на постоянной основе — в личных контактах диалоговой процедуры. Образовательное направление структурирует содержание обучения в указанной выше трехчленной структуре: базовая (осмысление ценностей, целей воспитания в СВУ МВД России), методическая (освоение методов, приемов их реализации в совместной воспитательной деятельности) составляющие, а также практика реализации годового круга воспитательных событий. Они дополнены мотивирующим компонентом (аспектом просвещения, развивающим мотивацию к воспитательной деятельности).

Определение методической составляющей блока потребовало декомпозиции цели, что вернуло нас к амбивалентности совместной воспитательной деятельности: необходимости наличия как индивидуальной, так и групповой субъектности. После стало возможно выстроить методы и формы реализации аспектов цели, которые мы зафиксировали в таблице 2.

Таблица 2

**Соотношение цели подготовки начальствующего состава
и педагогических работников СВУ МВД России
к совместной воспитательной деятельности, ожидаемых результатов
и методических путей их достижения**

Аспекты цели подготовки: развитие индивидуальных субъектов и группового субъекта совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России			
Ценностные ориентиры подготовки			
На познание	На другого	На совместное созидание	
Основополагающие принципы совместной воспитательной деятельности: культуросообразность, диалогичность, уважение, координация			
Предполагаемые результаты подготовки			
Знания: об образе воспитанника, о ценностях и целях деятельности на основании гуманитарно-антропологического подхода, о методах и средствах деятельности, о планировании процесса воспитательной деятельности, о готовности к анализу своей деятельности	Самоопределение в отношении к культуросообразным ценностям – основе совместной воспитательной деятельности	Позитивное отношение, интерес к совместной воспитательной деятельности	Опыт планирования и успешной реализации годового круга воспитательных событий в достижении общезначимого для воспитательного сообщества результата
Методики подготовки			
«Перевернутый класс», wiki-технология, ментальные карты, семинары, круглые столы, конференции	Антропопрактики, создающие условия для рефлексии своего воспитательного действия и совместного воспитательного действия, принятия феномена взаимодействия и со-трансформации (педагогическая мастерская ценностных ориентаций, «мышление в 6 шляпах»	Просвещение	Участие в планировании и реализации годового круга воспитательных событий (wiki-технология, дизайн-сессия)
Виды непрерывного образования (принцип взаимодополнения)			
Формальный/неформальный	неформальный	информальный	неформальный

Опираясь на выявленные ранее андрагогические условия подготовки начальствующего и педагогического состава СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности, обратим внимание на главный методический ход подготовки: взаимодействие формального образования (знаниево-процессуального компонента, выполняющего компенсаторную функцию, функцию восполнения дефицита информации и практики) неформальным образованием (обсуждением на диалоговой площадке, рефлексией для самоопределения) и информальным (информационным ориентирующим фоном образовательной среды)¹. Методики подготовки к совместной воспитательной деятельности реализуют междисциплинарное содержание, позволяющее осуществлять «движение человека к самому себе, к самоосуществлению человеческого качества»². Личностное развитие воспитателя, взаимодействие с другими в реальной практике, а не «усвоение учебной дисциплины» видится нам гуманитаризацией образования взрослых.

Диагностико-результативный блок содержит критерии и показатели оценки результативности подготовки, соответствующие им показатели, а также методики их выявления. Инструментарий разработан в соответствии с направлениями подготовки ((само)организационным и образовательным) и отражает представления об ожидаемых результатах подготовки к совместной воспитательной деятельности как в отношении ее индивидуальных, так и группового субъектов (см. таблицу 3).

¹ Колесникова И. А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии. СПб. : СПбГУПМ, 1999. — 240 с.

² Там же. С. 74.

Критерии и показатели
результативности внутрикорпоративной подготовки
начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД
России к совместной воспитательной деятельности

Критерии результативности подготовки в аспектах		
Готовность индивидуальных субъектов	Развитие группового субъекта	Синергия результатов подготовки в совместном опыте воспитательной деятельности
Показатели		
— Освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе, в теории и практике на опыте участия в совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий; — активно-позитивное отношение к воспитательной деятельности	Вовлеченность, сплоченность, конструктивный характер коммуникации в сообществе	Достижение общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий училища

Модель подготовки также содержит *блок рисков ее реализации*. Моделирование осуществлялось с учетом требования адекватности, поэтому необходимо было учесть организационные параметры Читинского СВУ МВД России, в котором осуществлялись преобразования. Данная организационная структура соответствует Уставу училища, нормативным правовым актам МВД России и позволяет с достаточной эффективностью обеспечивать организацию и ведение образовательной деятельности, а также осуществлять другие виды деятельности. Она аналогична другим СВУ МВД России, что позволяет рекомендовать ее внедрение с учетом выявленных рисков. Остановимся более подробно на указанном аспекте.

Организационная структура управления коллективом в Читинском СВУ МВД России определяется штатом и штатным расписанием, которое разработано с учетом целей и задач училища, а также психолого-физиологических и возрастных особенностей обучающихся.

ся. Согласно рисунку 4, суворовское училище имеет линейно-функциональную структуру управления, поскольку организация разделена на отдельные элементы, каждый из которых решает конкретную задачу, которыми определены и обязанности. Специфика данной структуры определяется принципом субординации: начальник отвечает за качество образовательного процесса, его кадровое обеспечение, соблюдение его воспитательных ориентиров.

Преобразования начинаются с принятия руководителем идеи, ее осмысления, а затем организационных усилий по ее распространению сначала среди заместителей, затем среди равнодушных сотрудников, а затем среди всего педагогического коллектива. При этом и сам начальник должен включаться в непрерывное образование, его игнорирование усиливает риск неэффективности усилий по причине отсутствия научной обоснованности замысла преобразований.



Рис. 4. Организационная структура суворовского военного училища МВД России

Структура и штатное расписание училища утверждены приказом МВД России от 14 декабря 2015 г. № 1179. Штатное расписание работников училища утверждено в установленном порядке в виде отдельного штатного расписания приказом начальника училища от 29 декабря 2015 г. № 370. Основной кадровый состав СВУ МВД России, организующий учебно-воспитательный процесс, представлен сотрудниками следующих подразделений:

- учебного отдела;
- циклов (гуманитарных и специальных дисциплин; естественно-математических дисциплин и физической культуры);
- библиотеки;
- отдела по работе с личным составом;
- отделения морально-психологического обеспечения;
- курсов.

При создании модели мы ставили задачу по максимуму использовать потенциал этой структуры. Относительно совершенствования воспитательной деятельности он заключается в том, что, с одной стороны, единоначалие предполагает концентрацию управления в руках начальника училища. Однако управление образовательной организацией, контингентом которой являются старшие подростки, на стадии внедрения изменений в области воспитания требует не только уставного подчинения, но и совместного с начальником инициативного действия, единомышленников неравнодушных взрослых. Наличие специального аппарата, состоящего из функциональных подразделений, сотрудники которых оказывают помощь при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов, является действенным инструментом трансляции руководителем нового подхода. Таким образом, линейно-функциональная структура, как никакая другая, наиболее эффективно позволяет организовать процесс преобразований.

Зона особой заботы начальника училища — кадры. Их социально-педагогическая характеристика напрямую влияет на возможность реализации задуманного. Читинское СВУ МВД России располагает квалифицированным педагогическим составом, позволяющим обеспечить не только достаточно высокий уровень образовательной под-

готовки обучающихся, но и решать задачу их профессиональной ориентации. Наш опыт руководства показывает, что отбор кандидатов на вакантные должности должен проводиться начальником училища в режиме «ручного управления». Надо видеть каждого, беседовать с ним не формально, а глубинно, видеть глаза, анализировать представляемые соискателем доводы в его пользу. Отметим, что знание личности, опыта, воззрений на воспитательную деятельность каждого из представителей начальствующего состава и педагогических работников — насущная необходимость руководителя СВУ МВД России, нацеленного на гуманизацию образовательного процесса, на осознанное созидание человекообразных условий воспитания старших подростков. Этот этап сопровождается *высокой конфликтностью*.

Характеризуя особенности кадровой политики в СВУ МВД России, имеющей ярко выраженный педагогический компонент, укажем, что по степени открытости в нем преобладает «закрытая» кадровая политика. Это значит, что училище ориентируется на введение новых сотрудников только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации. Такого вида кадровая политика характерна для образовательных организаций, ориентированных на создание корпоративной атмосферы, способствующей развитию сообщества. Здесь все друг друга знают хорошо, постоянно находятся в условиях необходимости взаимодействия, от работы одного сотрудника реально зависит общий успех. Установление доверительных, диалоговых отношений между сотрудниками формирует уклад, схожий с семейным, что очень важно для развития воспитательного сообщества: воспитанники в этом случае с меньшим стрессом адаптируются к условиям училища, перенимают от взрослых естественным образом стиль уважительных, доверительных и в то же время регламентированных отношений. Еще раз подчеркнем роль начальника училища: принятие им решения гуманизировать образовательный процесс на основе культуросообразных ценностей является отправной точкой преобразований. Логичным выглядит вопрос, почему возникает такое убеждение у руководителя. Личный опыт показывает, что первична мировоззренческая позиция, личное равнодушие к делу

воспитания, на основу которого накладываются самообразование, включение в образовательную деятельность, то есть реализация принципов непрерывности и открытости образования прежде всего в своей собственной жизни, то есть сформированная субъектность в воспитательной деятельности у самого руководителя. При ее отсутствии возникает риск формализации процесса совершенствования воспитательной деятельности СВУ МВД России, имитации изменений.

При анализе ресурсов мы обратили внимание на *ресурсы библиотеки, медиа-оборудования*, в частности, интерактивные доски в учительской, уровень владения кадров ИКТ-технологиями, что было важно для нас по причине необходимости запуска просветительской линии подготовки к личностно-развивающему взаимодействию в сообществе воспитателей (информальное образование). Без соответствующего оснащения сложно поддерживать насыщенность образовательной среды училища.

Таким образом, предлагаемая нами модель внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности соответствует требованиям к моделированию — ингерентности, адекватности и простоте. Она реализует основные параметры современного образования взрослых, учитывает специфику училища в воспитательном целеполагании, удерживает в качестве объекта развития как индивидуальную, так и групповую субъектность воспитательной деятельности, предлагает сообразный выбранной нами методологии инструментарий диагностики ее результативности; содержит указание на риски ее реализации.

Завершая описание теоретико-методологических основ подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности, сделаем следующие выводы:

1. Подготовка педагогического коллектива СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности должна быть обусловлена пониманием того, что труд полицейского — защитника народа от правонарушителей — в отечественной историко-культурной традиции сущностно относится к профессиям служения. Поэтому воспита-

ние как трансляция важнейших для народа ценностей — первостепенная забота всего педагогического коллектива СВУ МВД России как группового субъекта. Условия подготовки к совместной воспитательной деятельности должны нивелировать такие риски образовательного процесса СВУ МВД России, как: преимущественно командный стиль управления (в крайнем проявлении — т. н. субординационный синдром) на всех уровнях; недостаточная компетентность сотрудников в области современной педагогики; отсутствие единства в понимании ценностей, целей и методов воспитания.

2. Целеполагание подготовки воспитывающих взрослых СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности зависит от специфики их объединения. Предлагаемое нами понятие «сообщество воспитателей» позволяет акцентировать взаимозависимые аспекты совместной воспитательной деятельности педагогического коллектива, обусловленные ее амбивалентностью, значимой для духовно-практической области. Под сообществом воспитателей СВУ МВД России мы понимаем групповой субъект воспитательной деятельности — объединение воспитывающих взрослых, которое характеризуется наличием системы следующих свойств: разнородностью участников по жизненному, профессиональному и педагогическому опыту, определяющему высокий воспитательный потенциал; консолидированным представлением о ценностях, целях, принципах совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России и сообразных им методах трансляции ценности служения; созиданием годового круга воспитательных событий; вовлеченностью участников в непрерывное профессиональное образование («обучающееся сообщество»).

3. В силу амбивалентности совместной воспитательной деятельности как деятельности духовно-практической подготовка к ней должна создавать условия, с одной стороны, для развития субъектности воспитывающего взрослого (занятия позиции воспитателя), с другой стороны, для развития группового субъекта. В число этих условий должна входить возможность совместности подготовки, применения полученных знаний «здесь и сейчас».

Эти представления о структуре ожидаемого результата подготовки начальствующего состава и педагогических работников к сов-

местной воспитательной деятельности СВУ МВД России легли в основу критериев и показателей ее результативности. Так, критериями определены: «готовность индивидуальных субъектов» (показатели — освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе, в теории и практике — на опыте участия в годовом круге воспитательных событий; активно-позитивное отношение к воспитательной деятельности); развитие группового субъекта (показатели — вовлеченность, сплоченность, конструктивный характер коммуникации в сообществе); синергия результатов подготовки в совместном опыте воспитательной деятельности (достижение общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий училища).

4. Подготовка начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности является образованием взрослых, что обуславливает необходимость соблюдения андрагогических условий. Это требование является основополагающим при организации любого образования взрослых, поэтому они (условия) легли в основу модели подготовки. Три группы андрагогических условий составляют иерархически выстроенную систему. К концептуальным условиям отнесена реализация принципов гуманизации, непрерывности, неразрывности профессионального и общеразвивающего направлений, нацеленных на личностно-профессиональное развитие, диалогичность. В соответствии с ними составлена группа методических условий: взаимодействие формального, неформального, информального видов непрерывного образования; практикоориентированность, обучение через действие; учет жизненного и профессионального опыта обучающихся, приоритет самостоятельного обучения; безотлагательное применение на практике приобретенных знаний и умений, интерактивность; позиция андрагога прежде всего как фасилитатора. Группа организационных условий также исходит из требований концептуальной группы условий, определяет необходимость совместности подготовки; управления развитием сообщества воспитателей для осуществления практики на основании принципов ситуативности и коммуникативности, обязательности участия в практике — созидании годового круга воспита-

тельных событий, что оптимально реализуется при условии использования внутрикорпоративного формата подготовки.

5. Созданная на основании указанных выше теоретических положений модель внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности относится в классификации А. М. Новикова к нормативному типу. Она представляет собой иерархическую совокупность блоков. Блок целеполагания фиксирует ход, идейные основания принятия цели подготовки; методологический блок указывает на теоретическую основу модели подготовки; организационно-деятельностный блок обосновывает необходимость реализации подготовки по двум направлениям ((само)организационному и образовательному) и содержит предлагаемые к использованию методические средства; диагностико-результативный блок предлагает адекватный целям и способам подготовки инструментарий анализа итогов; блок рисков реализации модели указывает на возможные преграды для достижения позитивных результатов при ее использовании: невовлеченность начальника СВУ МВД России в непрерывное образование, высокую конфликтогенность в кадровой работе, формализацию процесса совершенствования воспитательной деятельности, его имитацию, недостаточное ресурсное обеспечение подготовки.

ГЛАВА 2

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Организация и содержание экспериментальной работы по внутрикорпоративной подготовке начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Экспериментальная работа проводилась с 2016 по 2019 г. В ней решались следующие задачи:

- 1) проектирование программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников (далее — программа подготовки) на основе модели подготовки на описанных выше теоретических основаниях;
- 2) выбор методик диагностики;
- 3) выбор СВУ МВД России для организации контрольной группы эксперимента;
- 3) проведение эксперимента в реализации программы подготовки;
- 4) обработка и анализ полученных эмпирических данных.
- 5) выводы о результативности подготовки, реализованной посредством соответствующей программы.

Экспериментальная работа проходила в Читинском СВУ МВД России, педагогический коллектив которого стал экспериментальной группой (ЭГ) в составе 35 человек. Из них 23 человека — педагогические работники, 12 человек — начальствующий состав, непосредственно выполняющий воспитательные функции. В качестве контрольной группы (КГ) был выбран педагогический коллектив Елабужского СВУ МВД России в составе 40 человек, где 27 человек — педагогические работники и 13 — начальствующий состав. Выбор контрольной группы был обусловлен сходными с экспериментальной группой характеристиками, что зафиксировано анализом результа-

тов социологического исследования, в ходе которого были опрошены 77 представителей начальствующего состава и педагогических работников названных учебных заведений.

Читинское СВУ МВД России относительно молодое, но имеет историческую преемственность, т. к. создано на базе бывшей Читинской специальной средней школы милиции МВД России, созданной в июне 1993 г. на основании постановления Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1992 г. № 2265-1 и приказа Министра внутренних дел Российской Федерации от 31 марта 1993 г. № 140. В 2008 г. она, согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 29 октября 2007 г. № 981 и приказу МВД России от 7 мая 2008 г. ЧССШМ МВД России, была реорганизована в Читинский филиал Восточно-Сибирского института МВД России. Филиал обеспечивал реализацию государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 0203 Правоохранительная деятельность по заочной форме обучения. Просуществовал он один год и был ликвидирован.

Анализ социально-демографических характеристик респондентов показал, что их распределение в Читинском СВУ МВД России (ЭГ) по возрасту указало на преобладание возрастной категории 31–35 лет, что составило 40 % (14 человек). Далее следуют респонденты в возрасте 36–40 лет — 29 % — 10 человек, члены коллектива в возрасте 26–30 лет — 14 % (5 человек), в возрасте 41–45 лет — 8 % (3 человека), число респондентов возрастного диапазона в 21–25 лет составило 6 % (2 человека), свыше 50 лет — 3 % (2 человека).

В Елабужском СВУ МВД России (КГ) было выявлено преобладание двух возрастных категорий 41–45 лет и 31–35, что составило по 25 % (по 10 человек). На втором месте располагается возрастная категория в возрасте 51 год и старше 15 % (6 человек). На третьем месте — две возрастные категории 36–40 и 46–50 лет — по 12,5 % (по 5 человек), в возрасте 26–30 лет — 7,5 % (3 человека), число респондентов возрастного диапазона 21–25 составило 2,5 % (1 человек) (см. рисунок 5).

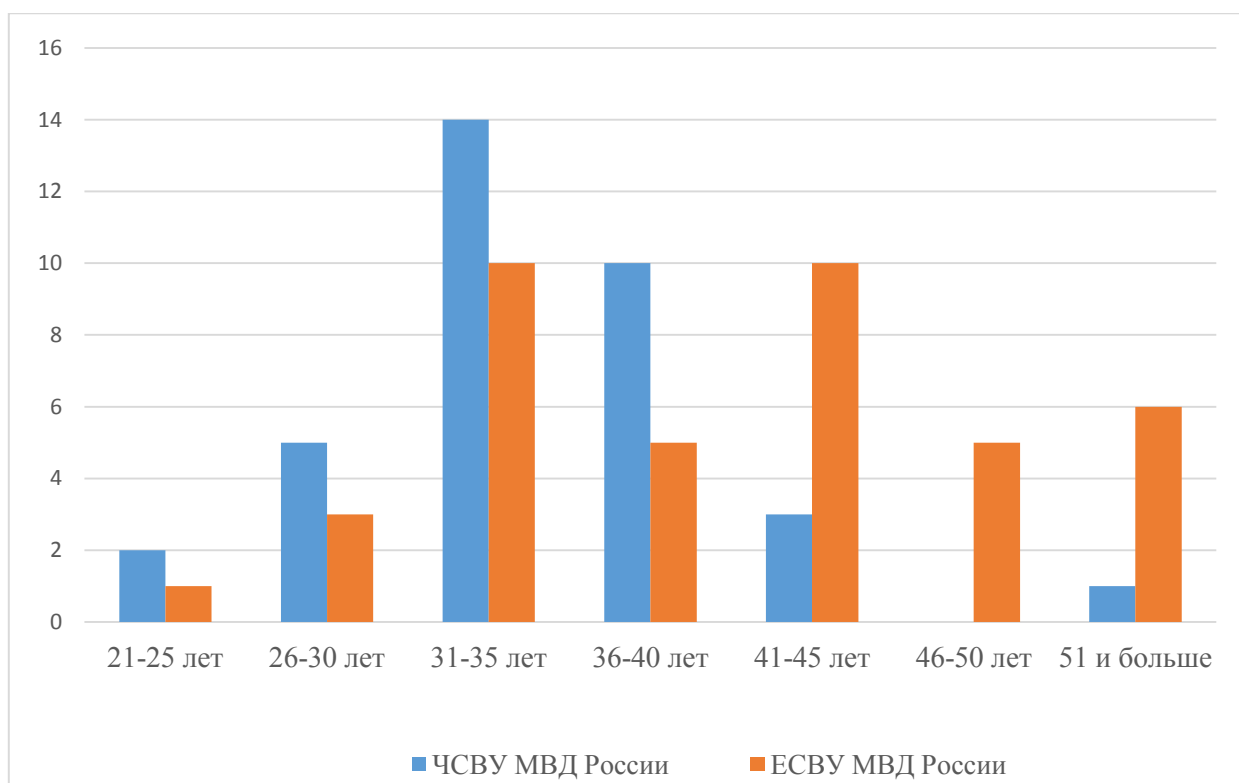


Рис. 5. Возрастной состав респондентов экспериментальной (ЧСВУ МВД России) и контрольной (ЕСВУ МВД России) групп

Данные, представленные на рисунке 5 показывают, что в экспериментальной группе преобладает возрастной диапазон 31–35 лет, в контрольной половину выборки составляют респонденты в возрасте 31–35 и 41–45 лет.

Коллектив ЧСВУ МВД России в возрастной категории до 40 лет составил 89 %, в то время как в Елабужском суворовском военном училище эта цифра составила всего 47,5 %, поэтому можно утверждать, что педагогический коллектив ЧСВУ МВД России молодой, что предполагает активную вовлеченность в жизнь коллектива, а также более гибкий подход к инновационным педагогическим методам.

При сравнении соотношения мужчин и женщин в двух училищах не было выявлено значимых различий ($p < 0,05$), отмечено преобладание мужчин, что характерно для училищ МВД России (рисунок 6).

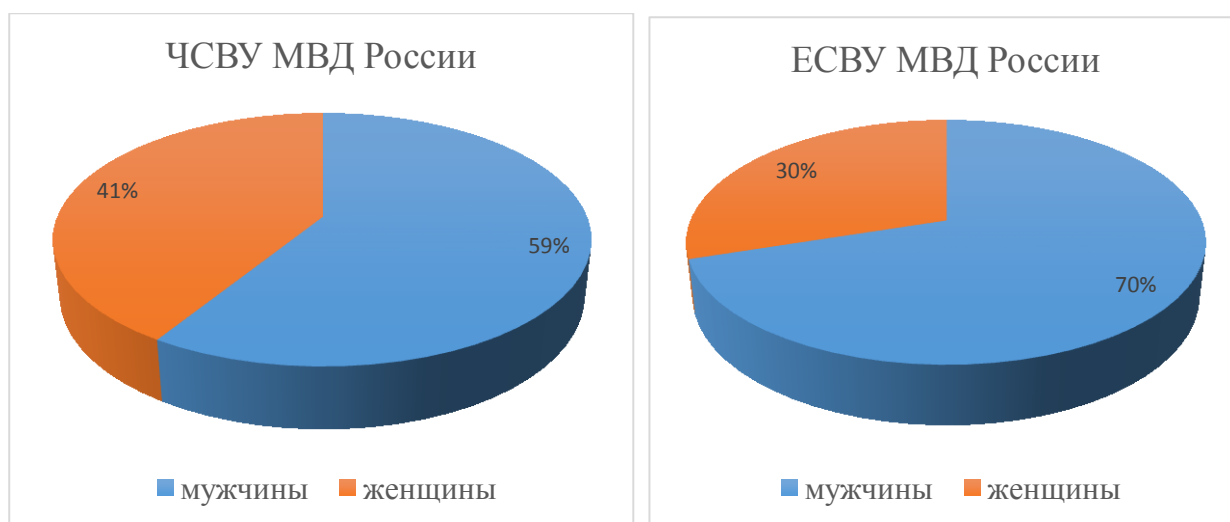


Рис. 6. Распределение в зависимости от пола в ЧСБУ МВД России и ЕСБУ МВД России

Мужчины более требовательны, ответственны — для них важен результат; женщины обеспечивают поддержку, заботу — для них важна эмоциональная составляющая.

Высок образовательный потенциал педагогических коллективов экспериментальной и контрольной групп. Согласно опросу, подавляющая часть респондентов ЧСБУ МВД России (ЭГ) имеют высшее образование (97 %) и только один — среднее профессиональное образование (3 %). Большинство имеющих высшее образование обучались по педагогическим специальностям — 57 % (20 человек), 23 % имеют юридическое образование (8 человек), 17 % указали гуманитарное образование (6 человек) и 3 % имеют военное образование.

Так же, как и в экспериментальной, большинство респондентов контрольной группы (ЕСБУ МВД России) имеют высшее образование (95,7 % — 45 человек) и только два человека имеют среднее профессиональное образование (4,3 %). Респонденты с высшим образованием обучались на юридических факультетах — 35 % (14 человек), 60 % имеют педагогическое образование (24 человека), 2,5 % — гуманитарное образование (1 человек), 2,5 % имеет военное образование (рисунок 7).

Читинское СВУ МВД России Елабужское СВУ МВД России

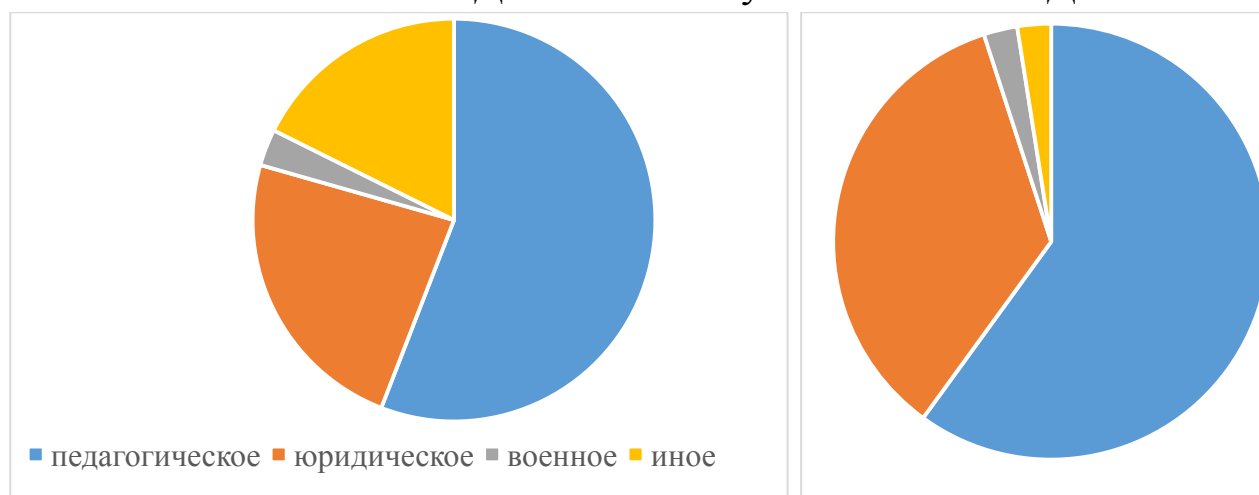


Рис. 7. Направления образования респондентов

Как видно из рисунка 7, большинство опрошенных как в Читинском СВУ МВД России, так и в Елабужском, имеют гуманитарное образование, причем в обоих преобладает педагогическое — 57 % и 60 % соответственно, и юридическое образование — 23 % и 35 %, что соответствует статусу суворовского военного училища.

Педагогический стаж охарактеризован на рисунке 8.

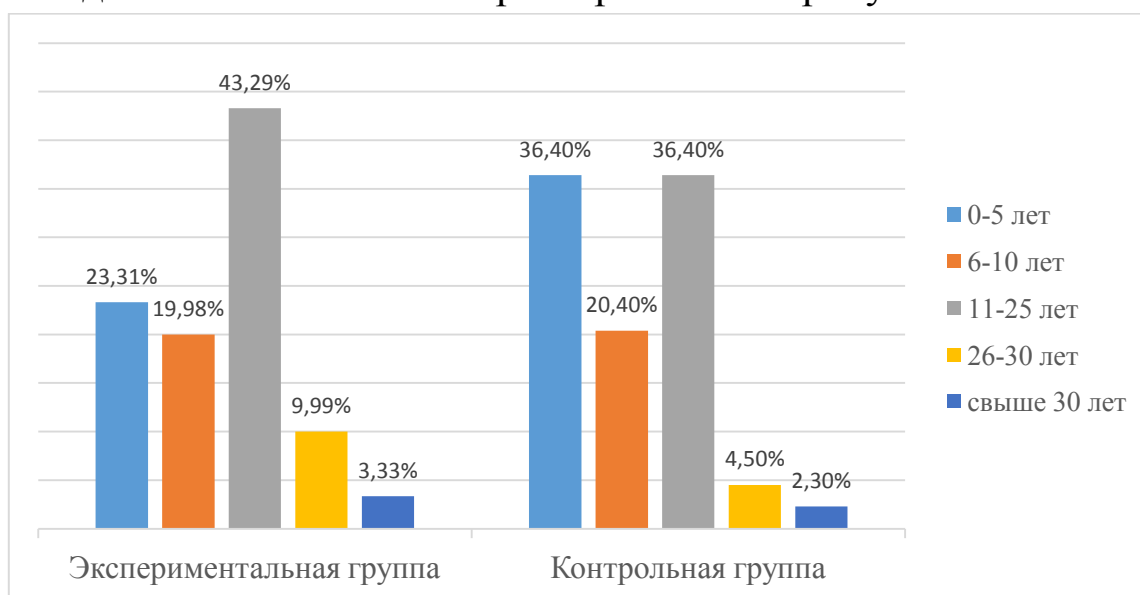


Рис. 8. Состав респондентов по педагогическому стажу

Около трети опрошенных Читинского СВУ МВД России (экспериментальной группы) имеют стаж менее 5 лет, основная часть педаго-

гического коллектива имеет стаж от 6 до 25 лет, что говорит о значительном опыте работы подавляющей части коллектива в области педагогики и достижении воспитательно-образовательных целей и задач.

В Елабужском СВУ МВД России (КГ) преобладают две категории по педагогическому стажу 0–5 лет — 36,4 % (16 человек) и 11–25 лет — 36,4 % (16 человек).

Тем не менее, в педагогических коллективах двух училищ по педагогическому стажу не выявлено значимых различий ($p < 0,05$), но ЧСВУ МВД России имеет небольшое преимущество перед коллегами из ЕСВУ МВД России: можно предположить, что в ЧСВУ коллектив более сплоченный.

В ходе анализа социально-демографических характеристик начальствующего состава, было выявлено, что большинство опрошенных ЧСВУ МВД России имеют звание полковника внутренней службы — 26 % (9 человек), 7 человек имеют звание майора внутренней службы (20 %), по четыре человека имеют звание младшего лейтенанта внутренней службы (11,5 %), звание подполковника внутренней службы (11,5 %), звание капитана внутренней службы (11,5 %), 2 человека — старшего лейтенанта внутренней службы (5,5 %), не имеют звания — 5 человек (14 %).

В ЕСВУ МВД России преобладает звание майора внутренней службы — 14 человек (35 %), 30 % имеют звание подполковника (12 человек), звание капитана имеют 6 человек, что составляет 15 %. Звание старшего лейтенанта у 3 человек (7,5 %), звание лейтенанта у 3 человек (7,5 %), у 2 респондентов звание полковника (5 %).

Таким образом, ЧСВУ МВД России более представительно в аспекте высшего командного состава.

Анализ социально-демографических характеристик респондентов ЧСВУ МВД России (ЭГ), связанных с занимаемыми должностями, показал, что большинство из них занимают должности преподавателя (40 % — 14 человек), однако список должностей опрошенных достаточно обширен и включает такие должности, как библиотекарь, начальник курса, педагог-организатор, командир взвода, воспитатель морально-психологического отделения, заместитель начальника кур-

са, методист, начальник цикла, сотрудник учебного отдела, методист учебного отдела.

В ЕСВУ МВД России (КГ) в должности преподавателя 40 % (16 человек), список должностей представлен такими должностями, как заместитель начальника курса, начальник курса, начальник цикла, заместитель начальника училища, командир взвода, старший инспектор.

Таким образом, можно увидеть, что значимых различий, связанных с занимаемыми должностями в двух училищах, нет.

Стаж службы в МВД России респондентов экспериментальной (ЧСВУ МВД России) и контрольной (ЕСВУ МВД России) групп представлен категориями, отображенными на рисунке 9.

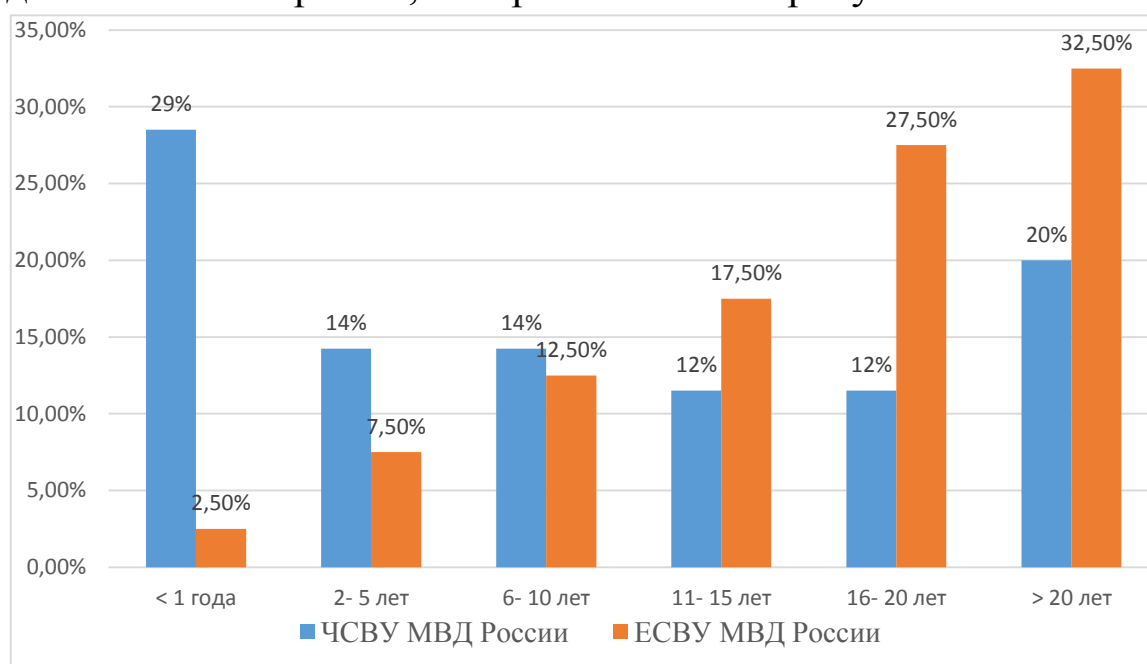


Рис. 9. Стаж службы в органах МВД России респондентов экспериментальной (ЧСВУ МВД России) и контрольной (ЕСВУ МВД России) групп

Анализ данных, представленных на рисунке 9, позволяет сделать вывод о том, что половина опрошенных в ЧСВУ МВД России имеют стаж службы более 5 лет. Это означает, что предпосылки для формирования сплоченности коллектива в данном учебном заведении сформированы на достаточно высоком уровне.

В ЕСВУ МВД России (КГ) респонденты имеют стаж работы свыше 20 лет в органах МВД России — 32,5 % (13 человек), от 16 до 20 лет — 27,5 % (11 человек), от 11 до 15 лет — 17,5 % (7 чело-

век), от 6 до 10 лет — 12,5 % (5 человек), от 2 до 5 лет — 7,5 % (3 человека), менее 1 года — 2,5 % (1 человек).

Данные цифры указывают на то, что педагогический коллектив ЧСВУ МВД России является менее опытным в плане службы в органах МВД, так как почти треть сотрудников имеют стаж до 1 года, в то время как в другом училище это число не превышает 2,5 %. Около 40 % имеют стаж менее 6 лет, что говорит о большей гибкости и открытости новому, в том числе и инновационным методам обучения и воспитания.

Большинство респондентов в ЧСВУ МВД России (ЭГ) не имеют квалификационной категории, что составило 60 % (21 человек), с высшей категорией — 5 человек (14 %), первую категорию имеют 9 человек (26 %). В ЕСВУ МВД России (КГ) имеют высшую категорию 2 человека (5 %), первую категорию — 5 человек (12,5 %), нет квалификационной категории у 33 человек (82,5 %). Сравнение результатов показывает, что в ЧСВУ МВД России (ЭГ) выше квалификационный статус и значимость квалификационных категорий, чем в ЕСВУ МВД России (КГ). В ЧСВУ МВД России ведется целенаправленная работа по повышению квалификационного статуса своих сотрудников.

Опрос респондентов показал, что служба в суворовском училище была первым местом службы для 11 человек (34 %) ЧСВУ МВД России и 16 человек (40 %) ЕСВУ МВД России, для остальных (66 % и 60 % соответственно) — не первым местом службы.

Таким образом, социально-демографические характеристики представителей начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России оцениваются нами как относительно стабильные и не имеющие значимых различий ($p < 0,05$). Преимущества ЧСВУ МВД России обусловлены началом в нем кадровых преобразований на момент исследования, определенных насущной необходимостью преобразования воспитательной деятельности.

Для оценки результативности предложенного нами варианта подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности была разработана программа подготовки начальствующего состава и педаго-

гических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности (далее — программа подготовки) (см. приложение А).

Педагогическое проектирование рассматривается специалистами как деятельность по созданию новых инструментов повышения эффективности педагогического процесса, наиболее адекватных характеристикам его субъектов, целям, ценностям, сообразным выбранной методологии¹. «Проектирование новых функций педагогической системы программирует и задает ее новый потенциал»², нацеливая педагогов на обновление деятельности, выявление новых ресурсов³. Все перечисленное в полной мере относится и к проектированию программы подготовки к осуществлению определенной квалифицированной деятельности. «Образовательная программа является хорошо структурированной и комплексной педагогической системой, поэтому основополагающими позициями ее создания или построения служат принципы»⁴. Согласимся с К. Л. Полупан, которая предложила в качестве концептуальных принципы: 1) ориентации на развивающегося человека и 2) адаптивности и динамичности как главных характеристик проектируемых систем, процессов, ситуаций. Применительно к программе подготовки взрослых это означает, что она должна разрабатываться при возможности участия самих обучающихся, в ориентации на их запросы и осознаваемые дефициты, в оптимальном использовании временного ресурса, возможности коррекции и «личного планирования учебного времени для самостоятельной работы»⁵.

Специалисты выделяют разные этапы проектирования программ. Мы отталкивались от предложенного К. Л. Полупан варианта, основанного на анализе имеющихся классификаций, и разрабатывали программу в следующей последовательности этапов: диа-

¹ Бордовская Н. В. Педагогическая системология. — М. : Дрофа. — 464 с.

² Там же. С. 208.

³ Колесникова И. А. Педагогическое проектирование : учебное пособие / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская. — М., 2008. — 288 с.

⁴ Полупан К. Л. Особенности и этапы проектирования образовательных программ в вузе (практический аспект) // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. — 2014. — № 11. — С. 49–59.

⁵ Там же.

гностический (определение дефицитов воспитательной деятельности СВУ МВД России), технологический (определение цели, условий, содержания, структурирование, диагностика результативности)¹, корректирующий (предполагает адаптацию под изменяющиеся условия при реализации в течение нескольких лет).

Разработка программы подготовки основывалась также на принципах:

- диалогичности;
- субъектности;
- культуросообразности;
- принципе антропологизации образования взрослых, нацеливающим на осознанное занятие позиции воспитателя как личного выбора самой деятельности и ее ценностных оснований;
- принципе поддержки инициативного действия, направленном на актуализацию творческого потенциала субъектов воспитательного пространства.

Программа подготовки реализует внутрикорпоративный формат, позволяющий организовать обучение на рабочем месте с возможностью апробировать полученные знания в реальности. Практикоориентированной целью программы стало успешное выступление команды воспитанников ЧСВУ МВД России на военно-спортивном сборе команд СВУ МВД России «Наследники победы», дающем им возможность проявить свои знания, умения, таланты, командный дух, личностные качества, главными из которых являются патриотизм, гражданственность, ценностная ориентация на помощь другому. Этот военно-спортивный сбор стал системообразующим для реализации годового круга воспитательных событий в училище: к нему решено было готовиться всем вместе, в разновозрастных группах (начальствующий состав, педагогические работники и обучающиеся), что было осознано как возможность организовать практикоориентированную подготовку с вполне определенной, ясной целью для всего воспитательного сообщества.

¹ Радионов В. Е. Теоретические основы педагогического проектирования: дис. ... д-ра. пед. наук. — СПб., 1996. — 352 с.

Цель программы — подготовить начальствующий состав и педагогических работников СВУ МВД России к результативной совместной воспитательной деятельности.

На этом основании были сформулированы задачи:

1. Освоение основных положений гуманитарно-антропологического подхода и ценностей культуросообразной воспитательной деятельности в СВУ МВД России, ценностная консолидация.

2. Формирование активно-позитивного отношения к совместной воспитательной деятельности.

3. Формирование опыта участия в совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий со сверхзадачей победы во всероссийском слете «Наследники Победы».

Программа разработана:

— в логике неформального образования, то есть представляет собой рамочный документ, который может корректироваться в зависимости от запроса;

— в проектной логике (тайминг «шага» (цикл реализации) составляет 1 год, что позволяет планомерно и коррективно совершенствовать подготовку и осуществлять планирование воспитательной работы);

— с обязательным прохождением практики реализации годового круга воспитательных событий.

Часы подготовки (62 ак. ч.) распределены преимущественно на самостоятельную работу с авторской подборкой текстов воспитательной тематики (24 ч.), обсуждение на диалоговой площадке образовательного сообщества (24 ч. — 1 раз в неделю) и практическую работу по реализации плана воспитания как годового круга воспитательных событий. Как было указано ранее, общезначимым событием, задающим мотивацию и интерес всему воспитательному сообществу училища, в соответствии с одним из критериев результативности модели подготовки, стал военно-спортивный сбор «Наследники победы».

Как было указано выше, двухаспектность цели подготовки (развитие индивидуальной и групповой субъектности совместной воспитательной деятельности) обусловила двусоставность структуры программы в целях создания условий для развития самого сообщества

воспитателей ((само)организационное направление) и для непосредственного обучения (образовательное направление).

Последовательность реализации *(само)организационного направления программы подготовки* изложена в алгоритме шагов (SWOT-анализ наличной ситуации; предъявление замысла заместителям начальника училища; формирование инициативной группы; создание проекта программы подготовки на основе концепции, обсуждение и принятие; реализация образовательного направления программы и практики годового круга воспитательных событий, рефлексия результатов, планирование на следующий год).

Образовательное направление программы подготовки предполагает проведение занятий в рамках учебно-методических сборов, общих для начальствующего состава и педагогических работников (1 раз в неделю). Согласно описанной ранее системе андрагогических условий, на занятиях со взрослыми необходимо подбирать интерактивные методики. Как указывает М. В. Кларин, интерактивность основывается на проживании и осмыслении опыта. Ученый описал цикл интерактивности: «проживание опыта; его наблюдение; осмысление, концептуализация; приложение к жизненной/профессиональной практике»¹. Мы придерживались этого методического ориентира.

Содержание программы подготовки обусловлено ее ожидаемыми результатами. Для выработки активно-позитивного отношения к воспитательной деятельности необходимо осмысление ценностей и целей воспитания. Логика организации этого процесса основана на стратегии освоения идеалов отечественной культуры М. Р. Илакавичус², которая определяет три этапа: предъявление ценности, рефлексивное переживание в обсуждении, ценностное самоопределение. При этом в работах ученого определена важная характеристика отклика внутреннего мира личности на предъявление ценности: нелинейный, небыстрый, у каждого свой по темпу отклик. Отбор содер-

¹ Кларин М. В. Интерактивное обучение — инструмент освоения нового опыта // Педагогика. — 2000. — № 7. — С. 4–12.

² Илакавичус М. Р. Персонализация и персонификация как принципы освоения воспитательного потенциала идеалов культуры // Человек и образование. — 2010. — № 3. — С. 19–23.

жания был произведен, исходя из андрагогической специфики аудитории, что выразилось в указанном выше самостоятельном знакомстве с теоретическими текстами из области воспитания на первом этапе (методика «перевернутый класс») и использовании в большем объеме дискуссий и антропопрактик на втором, очном.

Знаниево-процессуальный компонент ожидаемых результатов подготовки определил необходимость знакомства с воспитательными методами, адекватными гуманитарно-антропологической методологии. Теоретическое содержание предлагалось как в текстах, так и в планах создания конкретных событий годового круга.

В обзоре предложены следующие методики:

- коллективное творческое дело (И. П. Иванов)¹;
- созидание события детско-взрослой общностью (И. В. Шустова)²;
- акция социальной активности (А. С. Прутченков «Шаг за шагом»)³.

На очных занятиях мы использовали работу с ментальными (интеллект-) картами (методика Т. Бьюзена). Это графическая работа, позволяющая наглядно представить явления и процессы. Рисунок повторяет структуру нейронов человеческого мозга: есть центральная зона, есть ответвления нескольких уровней, которые фиксируют декомпозицию главного. Следуя важным дополнениям, внесенным в использование самого принципа метода картирования Т. М. Ковалевой, необходимо также учитывать местоположение рисуемого объекта (центр, периферия), а также масштаб изображаемого (степень его значимости в соотношении с другими элементами карты)⁴. С помощью этой методики хорошо собирать информацию как индивиду-

¹ Педагогические труды академика И.П. Иванова: в 2 т. Т.2. / сост.: И. Д. Аванесян, К. П. Захаров. — СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2013. — 310 с.

² Шустова И. Ю. Детско-взрослая общность как условие становления ценностно-смысловой ориентации ребенка // Вестник ПСТГУ. — Серия IV : Педагогика. Психология. — 2013. — Вып. 1 (28). — С. 51–61.

³ Прутченков А. С. Шаг за шагом, или Технология подготовки и реализации социального проекта // Школьные технологии. — 2002. — № 4. — С. 92–108.

⁴ Ковалева Т. М. Инновационная школа: аксиомы и гипотезы. — М.; — Воронеж, 2003. — 256 с.

ально, так и впоследствии группой. Ментальные карты также используют для решения проблем, тогда в них структурируются варианты, они соотносятся друг с другом. Аналогичной по результатам является wiki-технология. Создатель этой технологии У. Каннингэм объяснял ее принцип как создание условий для сложнотекстового взаимодействия, участия многих в создании общего текста (принцип гипертекста). Данная технология известна нам по соответствующему интернет-ресурсу. Однако ее можно реализовать и без него. Первоначально обучающимся дается одно определение интересующего нас явления, процесса, начало описания биографии, истории и т. п. Далее каждый может носить свои дополнения, корректируя предыдущие. На занятиях wiki-технология легко реализуется с помощью доски, большого листа бумаги с розданными участникам стикерами.

Рефлексивная работа «Шесть шляп мышления» основана на методике Э. де Боно¹, является творческой интерпретацией мозгового штурма, позволяет наладить командную работу, запустить рефлекссию общего действия. «Шесть шляп» — шесть разных способов мышления. «Надевая» шляпу определенного цвета, мы фокусируем свое внимание только на одном из способов мышления. Распределяя условные шляпы по группам (предполагается работа в группах), мы устанавливаем тайминг — не более 15 минут. Презентация итогов — не более 5 минут.

1. «Синяя шляпа» для ведущего. Он формулирует цель, модератор, подводит итоги.

2. Группа «Белая шляпа» — аналитика проблемы.

3. «Красная шляпа» просчитывает возможные эмоциональные отклики участников.

4. «Черная шляпа» презентует пессимистический взгляд на обсуждаемую проблему (риски).

5. «Желтая шляпа» презентует оптимистический взгляд (потенциал).

6. «Зеленая шляпа» предлагает возможные варианты использования обсуждаемого (практика).

Не менее продуктивен отечественный метод педагогических мастерских, основанный на идеях международного движения «Новое

¹ Боно Э. Шесть шляп мышления. — Минск : Попурри, 2006. — 208 с.

образование». (А. Бассис, Г. Башляр, Ж. Пиаже). Российские ученые (И. А. Мухина, Н. И. Белова, О. В. Орлова, Е. О. Галицких и др.) предлагают широкий спектр опубликованных сценариев таких занятий, которыми мы и воспользовались. Один из родоначальников отечественной школы педагогических мастерских И. А. Мухина писала, что такой метод «создает условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия. Основой открытия в любой сфере знаний, включая самопознание, в мастерской является творческая деятельность каждого и осознание закономерностей этой деятельности»¹. В ее работах определены принципы построения мастерских, нацеленных на самоопределение по важнейшим вопросам человеческой жизни: диалогичность среды, ценностно-смысловое равенство участвующих; отсутствие «правильных и неправильных» ответов и поэтому отсутствие оценивания.

Помимо этого, в программе заявлено условие периодического участия обучающихся в ежегодных конкурсах профессионального мастерства, а также участие в разных ролях в мастер-классах для коллег.

Поддержка мотивации и интереса к воспитательной деятельности осуществляется в программе подготовки с помощью просвещения — в насыщении образовательной среды информацией о возможностях современной воспитательной деятельности. В этом мы реализовали принцип избыточности образовательной среды, вполне обоснованный в работах академика М. И. Башмакова². Предложены основные инструменты: «Педагогический дайджест», «Клуб интересной литературы», лекторий. Дайджест представляет собой перечень интересных событий, текстов, фактов со ссылками для более подробного ознакомления. Он составляется один-два раза в месяц учебным отделом, размещается в зоне доступа всех сотрудников (в учительской) и в мессенджере. Это увлекательное занятие. Первоначально информацию

¹ Мухина И. А. Что такое педагогическая мастерская? // И. А. Мухина, Т. Я. Ерёмкина. Мастерские по литературе: интеграция инновационного и традиционного опыта. — СПб. : СПб ГУПМ, 2002. С. 4.

² Башмаков М. И. Информационная среда обучения / И. М. Башмаков, С. Н. Поздняков, Н. А. Резник. — СПб. : Свет, 1997. — 400 с.

предоставляет сотрудник учебного отдела, которому это поручено, а затем включаются и представители педагогического коллектива. Анонсы, как правило, поясняются, обсуждаются.

Опыт воспитательной деятельности формируется участием обучающихся в проектировании и реализации годового круга воспитательных событий. В каждой образовательной организации составляется план воспитания и социализации, основные положения которого унифицированы. Не отказываясь от этого документа, мы приняли решение вычленив в нем дела, мероприятия по принципу особой значимости для ЧСВУ МВД России. Значимые — основанные на важнейших для нас ценностях. Мы изначально нацеливались на вычленение событий, то есть взаимодействие, в котором осуществляется событие (совместное проживание важных смыслов) всех участников. Как писал Д. В. Григорьев, «событие воспитания — встреча личностей взрослого и ребенка. Эта встреча возможна, если взрослый напряжено удерживает в своем сознании и деятельности цели и ценности воспитания подрастающего поколения, а ребенок самостоятельно выбирает «быть вместе со взрослым» в качестве способа существования здесь и теперь... Мы должны научиться проектировать (и управлять) педагогические ситуации как вероятные события воспитания. Проектирование и управление ситуациями-событиями — дело затратное (далеко не все педагогические ситуации «вырастут» в события). Поэтому такое управление требует от субъекта сложного умения: сосредотачиваться на главном с одновременной проработкой деталей (принцип минимакса). Например, при составлении плана воспитательной работы контрпродуктивно подробно планировать множество мероприятий. Правильнее сосредоточиться на узловых мероприятиях, разрабатывая для каждого из них варианты реализации в зависимости от личностного самоопределения школьников, обдумывая детали, а также обязательно намечая вероятные последствия»¹.

Остановимся на тематике содержания предложенной в образовательном направлении программы подготовки.

¹ Григорьев Д. В. Воспитание в сети событий // Воспитательная работа в школе. — 2006. — № 6. — С. 49–58.

Тема 1. Воспитание как гуманитарное явление.

Ход работы в теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (цитаты из работ К. Д. Ушинского, П. Ф. Каптерева, Н. К. Крупской, С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко, И. П. Иванова, Н. Е. Щуркова «Ключевой вопрос воспитания и профессиональный субъект воспитания»), wiki-работа, мастерская ценностных ориентаций «Три кита».

Тема 2. Культурно-историческая традиция и воспитание.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (М. В. Захарченко «Духовно-нравственное развитие и воспитание как ключевые категории в методологии проектирования образовательных программ», А. А. Остапенко, Т. А. Хагуров «Антропологическая аксиоматика, цели и тактики образования».

Тема 3. Нормативно-правовая база воспитания в России, в образовательных организациях МВД России.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в последней редакции; Концепция духовно-нравственного развития и воспитания гражданина Российской Федерации; Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»), wiki-работа.

Тема 4. Современные подходы к воспитанию.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (П. В. Степанов «Современная теория воспитания: словарь-справочник», цитаты из работ М. И. Рожкова, А. В. Мудрика, С. Д. Полякова, Н. Е. Щурковой, О. С. Газмана, Н. Б. Крыловой, Е. В. Бондаревской, Н. М. Борытко, Х. Й. Лийметса, Л. И. Новиковой¹), заполнение ментальной карты «Цели и ценности в сфере воспитания».

¹ Воспитать человека : сборник нормативно-правовых, научно-методических, организационно-практических материалов по проблемам воспитания / под ред. В. А. Березиной, О. И. Волжиной, И. А. Зимней. — М.: Вентана-Граф, 2005. — 385 с.

Тема 5. Воспитательное пространство.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (А. А. Остапенко «Структура предметно-пространственной образовательной среды»; о пространстве — цитаты статьи Л. И. Новиковой¹); заполнение ментальной карты «Воспитательное пространство нашего училища».

Тема 6. Педагогическая ситуация.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами², мастерская ценностных ориентаций И. А. Логиновой «Большие проблемы и маленькие вопросы»³.

Тема 7. Способы воспитательного со-бытия.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (тексты Д. В. Григорьева, П. В. Степанова, И. В. Шустовой, И. П. Иванова, И. В. Шустовой, А. С. Прутченкова), создание ментальной карты, мастерская ценностных ориентаций.

Тема 8. Воспитательный потенциал педагога и руководящего работника.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (А. А. Остапенко, А. В. Шувалов «Таблично-матричная опора», «Полнота содержания образования человека»), wiki-работа, мастерская ценностных ориентаций.

Тема 9. Воспитательный потенциал подростково-взрослой общности в СВУ МВД России.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (фрагменты статьи Д. В. Григорьева «Воспитание в сети событий», работы А. А. Остапенко «Как обеспечить пол-

¹ Там же.

² Петроченко Г. Г. Ситуативные задачи в педагогике. — Минск : Университетское образование, 1990. — 224 с.; Поташник М. М. Педагогические ситуации / М. М. Поташник, Б.З. Вульф. — М. : Педагогика, 1983. — 144 с.; Спирин Л. Ф. Теория и технология решения педагогических задач. — М. : Российское педагогическое агентство, 1997. — 173 с.; Чернышев А. С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций. — М. : Педагогическое общество России, 2000. — 186 с.

³ Технологии гимназического образования: педагогические мастерские : методическое пособие / сост. В. В. Вологжанина. — М. ; — Киров, 2002. — 158 с.

ноту воспитания подростка», статьи В. И. Слободчикова «Событийная образовательная общность — источник развития и субъект образования», фрагментов монографии М. Р. Илакавичус «Взрослый в разновозрастном сообществе неформального образования: постановка проблемы»), рефлексивная методика «шесть шляп мышления», wiki-работа (образовательный продукт — алгоритм создания воспитательного события).

Тема 10. Воспитательный потенциал сообщества воспитателей.

Ход работы по теме — самостоятельное знакомство с теоретическими материалами (А. А. Остапенко «Явная и неявная педагогическая реальность», «Сопряженные педагогические системы», М. В. Захарченко «Педагогическая традиция»), мастерская ценностных ориентаций «Цветок жизни»¹, анализ годового круга воспитательных событий.

Основной методический ход освоения содержания образования в программе подготовки изображен на рисунке 10.

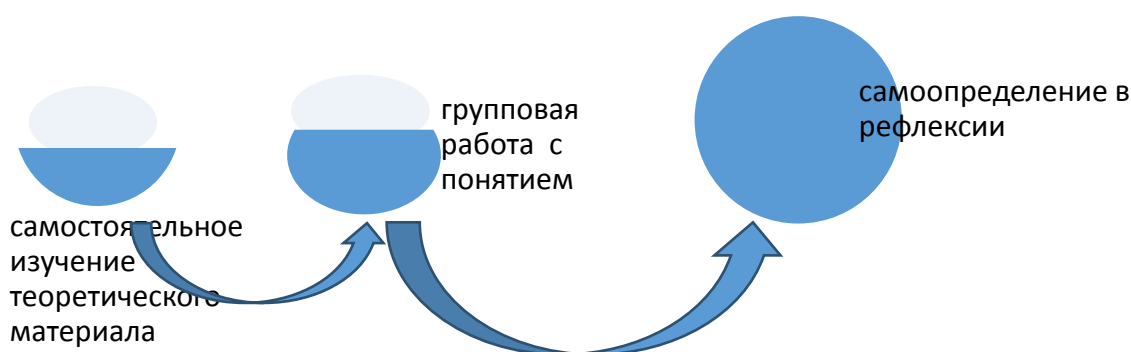


Рис. 10. Методический ход освоения содержания образования в программе внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Однако он может меняться в зависимости от замысла андрагога, от степени готовности аудитории «здесь и сейчас». Так, рефлексивная работа в мастерской ценностных ориентаций может проводиться как после самостоятельного изучения теоретического материала для активации мотивации, интереса, расширения горизонта восприятия

¹ Технологии гимназического образования: педагогические мастерские: методическое пособие / сост. В. В. Вологжанина. — М. ; — Киров, 2002. — 158 с.

темы, так и заключительным этапом. Важно, чтобы было обсуждение, чтобы была рефлексия, использована рефлексивная групповая методика, например, рефлексивная работа «шесть шляп мышления».

Программа предполагает реализацию ресурса взаимообучения. Эксперты взаимообучения — сотрудники, направленные на курсы повышения квалификации, участники конференций и семинаров разного уровня. Презентация полученных знаний и обсуждение создают дополнительное условие для поддержания интереса к совместной воспитательной деятельности. Программа предлагает памятку «Эксперту взаимообучения»:

Мы, сотрудники ЧСВУ МВД России, решили направить наши воспитательные усилия на решение следующих задач (зафиксировано в программе воспитания и социализации):

- обеспечение формирования российской гражданской идентичности обучающихся;*
- сохранение и развитие культурного разнообразия и языкового наследия многонационального народа Российской Федерации;*
- овладение духовными ценностями и культурой многонационального народа России;*
- духовно-нравственное развитие, воспитание обучающихся и сохранение их здоровья;*
- создание социальной ситуации развития обучающихся, обеспечивающей их социальную самоидентификацию посредством лично значимой деятельности.*

Обучаясь на курсах повышения квалификации, участвуя в конференциях, круглых столах, семинарах, создавая статьи в сборники и журналы, я зафиксировал следующие значимые для решения указанных задач пути решения (перечислить).

При презентации полученных знаний и умений необходимо указать свое отношение к полученной информации, высказать советы своим коллегам.

Реализация образовательного направления заканчивается собеседованием с обучающимися с элементами самоанализа личного вклада в реализацию годового круга воспитательных событий.

Перечень вопросов известен заранее:

1. Какие ценности для Вас лично значимы в воспитании в СВУ МВД России?
2. Ваш вклад в годовой круг воспитательных событий.
3. Ваши инициативы, их реализация.
4. Что Вы считаете своим достижением?
5. Что пока не получается?
6. С кем из коллег, родителей, партнеров училища удалось поработать в сообществе при подготовке какого-либо дела?
7. Что Вам лично дало участие в программе подготовки?
8. Каковы Ваши предложения по совершенствованию воспитательной деятельности училища?

Оценивание результатов собеседования осуществляется с использованием следующей шкалы:

«Отлично»: обучающийся глубоко знает основные положения теории в области воспитания, освоил соответствующие понятия; принимал активное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к Всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Была проявлена инициатива (организационная, содержательная), она была реализована. Обучающийся осознает позитивный результат и дефициты своей воспитательной деятельности. У него имеются планы на дальнейшую организацию и участие в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события. Все практические работы по темам выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училища.

«Хорошо»: обучающийся в целом знает основные положения теории в области воспитания, знает и уместно использует соответствующую терминологию; принимал активное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Он осознает позитивный результат своей воспитательной деятельности, однако имеются сложности с осознанием дефицитов. В построении планов на дальнейшую организацию и участие в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события, следует известным, апробированным путем.

Практические работы по большинству тем выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училища.

«Удовлетворительно»: обучающийся имеет представление об основных положениях теории в области воспитания, а также о соответствующей терминологии; принимал пассивное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к Всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Он указывает либо неявный для других результат своей воспитательной деятельности, либо не способен видеть собственные дефициты. Планирование организации и участия в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события, не вызывает позитивного отклика. Практические работы по большинству тем выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училища.

В школе оценивания нет позиции «неудовлетворительно». Это была наша принципиальная позиция: сообщество воспитателей ЧСВУ МВД России молодое, оно находилось на стадии активного развития, кадровая работа на момент реализации программы подготовки была проведена тщательно, поэтому начальник училища был уверен в своих подчиненных-соратниках, что подтвердилось результатами сдачи ежегодных зачетов.

Результаты собеседования являются материалами для SWOT-анализа следующего годового «шага» совершенствования воспитательной деятельности училища с помощью программы подготовки.

Программа подготовки предполагает применение полученных знаний на практике при планировании и реализации годового круга воспитательных событий. Для планирования предлагается wiki-технология в дизайн-сессии.

Как было указано ранее, технология wiki позволяет организовать осмысление важных ситуаций и понятий, потому что представляет собой авторское наполнение предлагаемой организаторами схемы каждым из обучающихся. Она может быть реализована как в форматах одностраничного сайта, документа-файла интерактивной доски, так и в «бумажном» варианте (ватман, маркер или стикеры с предложенными вариантами). Заканчивается работа над понятием, пробле-

мой дизайн-сессии обсуждением результатов с предварительным анализом модератора.

При этом используется матрица «Годовой круг воспитательных событий», представленная на рисунке 11. В пустующие области участники вносят свои предложения-события с учетом возможности привлечения внешних и внутренних ресурсов. Предложения обосновываются и обсуждаются.

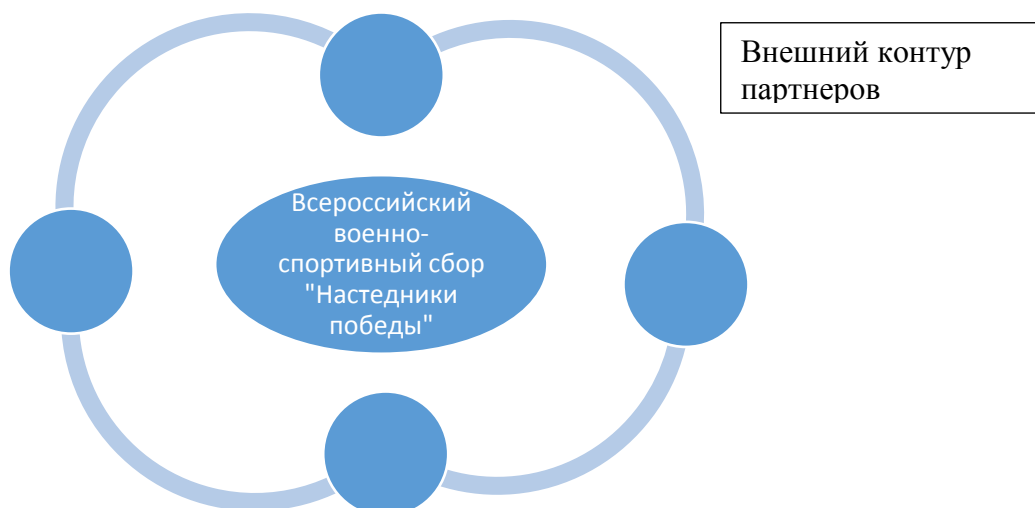


Рис. 11. Матрица «Годовой круг воспитательных событий»

В таблице 4 описана предложенная в программе последовательность проектирования годового круга воспитательных событий.

Таблица 4

Последовательность проектирования годового круга воспитательных событий СВУ МВД России

Этап проектирования	Содержание деятельности	Субъекты деятельности
Формирование проекта программы	Составление сетки из традиционных, значимых для училища событий (один цвет) на шаблоне круга с промежутками пустот	Отделение воспитательной работы

Этап проектирования	Содержание деятельности	Субъекты деятельности
Wiki-этап	Обозначение сотрудниками дел, которые они будут организовывать, и инициативных вариантов	Руководящий и педагогический состав
Дизайн-сессия	Обсуждение проекта плана в логике: есть резервы; нет резервов, но их можно найти; нет резервов — нет возможности. Принятие плана, оформление его в виде круга	Совещание руководящего и педагогического состава
Планирование дел в сообществах, которые будут их реализовать	Формирование подростково-взрослых сообществ — созидателей конкретных событий	Руководящий и педагогический состав, партнеры и воспитанники
Использование матрицы годового круга воспитательных событий (указание значимых дел, которые могут стать событием, указание внешних ресурсов (партнеров)). Матрица необходима для визуализации планирования		

О реализации указанного выше речь пойдет в следующем параграфе.

Практика освоенного реализуется в годовом круге воспитательных событий, центральным звеном которого должно стать участие воспитательного сообщества училища в значимом воспитательном мероприятии регионального и выше уровня, что дает возможность получить внешнюю экспертную оценку результативности совместной воспитательной деятельности.

Программа подготовки реализовалась три учебных года: с 2016 по 2019 г. Реализация прекратилась по причине перевода начальника ЧСВУ МВД России на другую должность. Тематика программы подготовки оставалась неизменной, содержание углублялось, расширялся перечень источников. Благодаря этому вновь прибывшие в педагогический коллектив сотрудники могли включиться в непрерывное образование, не нарушая общий ход развития сообщества воспитателей.

Итоги реализации программы подготовки подводятся с использованием разработанного диагностического материала. Методики диагно-

стики были подобраны в соответствии с принципом сообразности методологии, отраженной в критериях и показателях результативности подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности. Результат отражен в таблице 5, составленной на основании таблицы 2.

Таблица 5

Критерии, показатели и методики диагностики результативности
внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава
и педагогических работников СВУ МВД России
к совместной воспитательной деятельности

Критерии результативности подготовки в аспектах		
Готовность индивидуальных субъектов	Развитие группового субъекта	Синергия результатов подготовки совместного опыта воспитательной деятельности
Показатели		
№ 1. Освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе в теории и практике. № 2. Активно-позитивное отношение к воспитательной деятельности	№ 1. Вовлеченность. № 2. Сплоченность. № 3. Конструктивный характер коммуникации в сообществе	Достижение общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий училища
Методики диагностики		
— Анализ результатов зачета по образовательному направлению программы подготовки, оценка полученных знаний и наличие опыта участия в годовом круге воспитательных событий; — авторская анкета	— Оценка психологического климата в педагогическом коллективе (Е. И. Рогов); — методика изучения социально-психологического климата в коллективе (О. С. Михалюк, А. Ю. Шалыто)	— Внешняя экспертная оценка достижений совместной воспитательной деятельности (результаты участия воспитательного сообщества в конкурсных мероприятиях воспитательной направленности)

Остановимся на методиках диагностики более подробно.

Критерий «готовность индивидуальных субъектов»

Показатель № 1 оценивается в процедуре собеседования на зачете по результатам реализации образовательного направления.

Показатель № 2 оценивается в авторской анкете (приложение В). Она представляет собой перечень открытых вопросов, позволяющих выявить отношение респондента к воспитательной деятельности, наличие осознания себя как части важной совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России.

Критерий «развитие группового субъекта»

Показатель № 1 предложено оценивать с помощью методики Е. И. Рогова («Оценка психологического климата в педагогическом коллективе»¹, позволяющей диагностировать уровень форсированности группы как коллектива и проследить динамику его развития), а также с помощью методики изучения социально-психологического климата в коллективе (О. С. Михалюк, А. Ю. Шалыто)²). Выбор данной методики обусловлен тем, что она позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

Социально-психологический климат в служебном коллективе — качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе³.

Значимость социально-психологического климата определяется тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности развития группового субъекта в СВУ МВД России.

¹ Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования : пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом. — М. : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 1998. — 496 с.

² Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. — Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. — С. 649–654.

³ Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 // Доступ из инф.-правовой системы «Гарант». — URL: <https://base.garant.ru/400791288/> (дата обращения: 01.03.2022).

И. Б. Авакян отмечает, что «благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению эффективности деятельности»¹.

Показатель № 2 оценивается с помощью авторской анкеты выявления сплоченности (приложение В), которая составлена следующими блоками вопросов:

1. Социологический блок (возраст, образование, педагогический стаж и стаж работы в СВУ МВД России, звание, должность, квалификационная категория, стаж службы).

2. Блок выявления понимания феномена сплоченности.

Респондентам предложено выбрать наиболее подходящее определение сплоченности, оценить актуальность задачи сплочения коллектива в образовательном учреждении, описать видение критериев сплоченности, оценить наличный уровень сплоченности; выбрать факторы, влияющие на сплоченность педагогического коллектива; оценить свою способность к деятельности по сплочению.

Следующий блок вопросов направлен на выявление степени доверия членов коллектива друг к другу.

Блок целеполагания совместной воспитательной деятельности составлен вопросами:

1) о выборе мероприятий, в наибольшей степени влияющих на процесс сплочения (выбор из предложенных вариантов);

2) о выборе приемлемых путей сплочения для совместной воспитательной деятельности (выбор из предложенных вариантов);

3) об оценке поводов, побуждающих личность к сплочению.

Результаты должны быть подвергнуты как математическим методам анализа, так и качественной интерпретации.

Критерий **«Синергия результатов подготовки совместного опыта воспитательной деятельности»** раскрыт в показателе «до-

¹ Авакян И. Б. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе как условие восприимчивости педагогов к новому // Педагогическое образование в России. — 2012. — № 4. — С. 67–72.

стижение общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий училища». Он предполагает фиксацию наличия значимых достижений воспитательной деятельности педагогического коллектива, осуществляемую с помощью внешней экспертной оценки. Данная оценка может быть получена при участии воспитательного сообщества СВУ МВД России в общероссийских конкурсных мероприятиях воспитательной направленности.

Диагностический инструментальный результативности, сообразный описанной в параграфе программе подготовки и ее методологии, позволил нам приступить к ее реализации.

2.2. Реализация программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Мысль о необходимости специальной подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России пришла П. В. Селину¹. После назначения на должность начальника училища стало понятно, что необходимо проанализировать состояние воспитательной деятельности, понять причины критически неприемлемого качества наличных результатов, найти идею для преобразований. Педагогическая реальность Читинского училища тогда была тревожной, результаты ее трагичны, простые решения не могли сработать. Решения принимались отчасти исходя из жизненного и профессионального опыта, отчасти на основании знакомства с педагогической литературой. Обобщение находок того периода и обучение в адъюнктуре в дальнейшем позволили выработать стратегию, оформленную в модель и конкретизированную в программе подготовки.

Успешность подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности также

¹ Селин П. В. Подготовка начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. — СПб., 2023. — 26 с.

была определена ведением начальником ЧСВУ МВД России дневника наблюдений и использованием инструмента SWOT-анализа, формирование пакета материалов для которого стали задачей номер один. Таким образом, **первый шаг (само)организационного направления программы** решался на основе следующих наблюдений и действий начальника училища.

1. *Знакомство с документацией* показало формальный, усредненный подход к планированию и реализации образовательной деятельности в целом и воспитательной деятельности в частности.

2. *В неспешных диалогах с каждым сотрудником* выяснялась степень его заинтересованности именно в педагогической работе, его планы на будущее, озвучивалась цель преобразований. Имеющемуся на тот момент кадровому составу необходимо было принять решение: согласны ли они с ориентиром на преобразования, готовы к изменениям и участию в подготовке к совместной воспитательной деятельности или нет. По результатам собеседований сотрудниками были приняты решения о дальнейшей работе в ЧСВУ МВД России, начался поиск и отбор новых мотивированных членов коллектива. Этот этап был наиболее сложным, конфликтным и эмоционально напряженным, что отражено в блоке рисков реализации модели.

3. Для анализа нужно было определить *идею и замысел преобразований воспитательной деятельности* как основу программы подготовки. Первым вариантом была идея сплоченности коллектива, но реальность показала, что сплочение — важный, но не единственный фактор достижения нового качества совместной воспитательной деятельности. Была необходима организация непрерывного образования в удобном для всех обучающихся формате — внутрикорпоративной подготовки. Выбор философии традиции и гуманитарно-антропологической методологии был обусловлен не только научными позициями, но и совпадением с мировоззрением, жизненным опытом авторов, желанием гуманизировать образовательную среду училища, сделать жизнь воспитанников насыщенной и мотивирующей их профессиональное самоопределение, связанное с полицейской профессией служения. Эта идея и была в итоге заявлена в миссии программы подготовки.

Так мы получили конфигурацию SWOT-анализа, представленную в таблице 6.

Таблица 6

**SWOT-анализ наличной ситуации
в области совместной воспитательной деятельности
начальствующего состава и педагогических работников
ЧСВУ МВД России (2017)**

Сильные стороны	Слабые стороны
— Опытный и мировоззренчески определившийся начальник, включившийся в непрерывное образование; — большинство сотрудников имеют педагогическое образование; — наличие неравнодушных педагогов и руководящих работников — инициативная группа сотрудников, ориентированная на развитие; — помогающая организационная структура	— Несплоченный коллектив; — отсутствие общих смыслов воспитательной работы; — негативный прошлый опыт совместной воспитательной деятельности; — дефициты в области теории и практики гуманистически ориентированного воспитания
Возможности	Риски
— Самообразование, самосовершенствование; — наличие социокультурного окружения, позволяющего установить партнерские отношения; — наличие образовательных организаций, готовых осуществлять необходимую подготовку в рамках курсов повышения квалификации; — система воспитательных событий образовательных организаций МВД России, ориентирующая в созидании годового круга воспитательных событий	— Конфликтные ситуации в области кадрового обеспечения; — неприятие новых ценностей воспитательной деятельности; — формализация выполнения новых требований; — выгорание начальника и инициативной группы

Второй и третий шаги (само)организационного направления — предъявление начальником училища замысла заместителям

и формирование инициативной группы. В предыдущем параграфе мы характеризовали организационную структуру Читинского училища, которая позволила достаточно оперативно выработать стратегию решения задачи преобразования наличной ситуации, распределить функционал. Поскольку была выбрана проектная логика, решено было проанализировать кадровый состав, выбрать потенциальных участников первичной инициативной группы, которым надлежало создать проект программы подготовки. Принятые принципы управленческой деятельности, указанные в предыдущей главе (ситуативности, коммуникативности), задали формат проектирования программы: отслеживать затруднения сотрудников, потребности, проблемные ситуации и удерживать курс на согласование позиций в диалоге.

Четвертый и пятый шаги (само)организационного направления (создание проекта программы подготовки и ее обсуждение, и принятие) потребовали реализации ориентационной, базовой составляющей образовательного блока программы (осмысление ценностей, целей воспитания в СВУ МВД России), а также выявления дефицитов в области воспитательной деятельности у воспитывающих взрослых училища.

Мониторинг дефицитов подготовленности к воспитательной деятельности был проведен учебным отделом, к нему были присоединены материалы результатов собеседований сотрудников с начальником училища, фиксированных в дневнике наблюдений. Выявленные трудности (перечислены по убыванию числа упоминаний): организация взаимодействия с воспитанниками вне дисциплинарных практик, совместные действия воспитывающих взрослых для выполнения общей задачи, адекватные гуманизации методы воспитательной деятельности.

По результатам была составлена карта устранения дефицитов, состоящая из двух полей: сами дефициты и пути их ликвидации. Для этого были проанализированы предложения партнерских организаций дополнительного профессионального образования, появились направления на курсы повышения квалификации в них. Критерий выбора образовательных программ повышения квалификации — тематика реализации требований Федерального государственного обра-

зовательного стандарта основного общего образования, т. к. их методической основой является Концепция духовно-нравственного развития и воспитания гражданина Российской Федерации. Сотрудники, направляемые на курсы повышения квалификации, были уведомлены об их последующей роли специалистов взаимобучения для коллег в подготовке (образовательный блок программы). Это стало ресурсом в реализации поставленной цели.

Шестой шаг (само)организационного направления — реализация образовательного блока программы и годового круга воспитательных событий как ее практики.

Образовательное направление программы подготовки реализовывалось в совместном для начальствующего состава и педагогических работников училища обучении в определенном решении начальника училища режиме: один день в неделю, после занятий в рамках общего учебно-методического сбора.

Особо отметим важность организации образовательной среды для реализации программы подготовки, основанной на гуманитарно-антропологическом подходе. Психологический комфорт, взаимное принятие, физически удобное размещение не во фронтальном порядке — вот предпосылки для использования описанных выше рефлексивных методик. Одна из аксиом мировой практики образования взрослых состоит в том, что они «успешнее учатся и оказываются полностью вовлеченными в интерактивную обучающую деятельность, если они достаточно раскрепощены и пребывают в состоянии эмоционального и физического комфорта¹. Комфортность достигается интерактивностью и групповой формой работы: в группах, составленных представителями начальствующего состава и педагогических работников, идет обсуждение, решение поставленной задачи, оформляется консолидированное мнение участников. Отслеживая работу групп, начальник имеет возможность оценивать совершенствование умения слушать и слышать другого человека, понимать его. При этом задания для групп и нормы обсуждения должны соответствовать сле-

¹ Увлекательные разминки для семинаров / Понятие «критическое мышление» и его характеристики // URL: rud.exdat.com/docs/index-601478.html (дата обращения: 20.03.2022).

дующим требованиям (они сформированы на основании осмысления норм групповой работы со взрослыми, описанными Т. М. Ковалевой¹): доступность для понимания, адекватность задачам, решаемым участниками в повседневной деятельности, доброжелательность, тактичность, предоставление возможности импровизации участников, возможности быть креативными, периодической возможности не высказывать своего мнения, порожденной внутренней неопределенностью. Для проведения обсуждения мы выставили следующие требования к нему: доброжелательность и взаимоуважение к коллегам, конкретность, основанная на фактах, принцип «здесь и сейчас», избегание выражений «вы должны», «вам надо было...», сбережение в себе ощущений на уровне «чувств», стремление выявить позитив, желание научиться.

Занятия по программе подготовки проводил начальник ЧСВУ МВД России. Большую помощь в реализации программы подготовки оказали сотрудники учебного отдела, партнеры из организаций, реализующих программы дополнительного педагогического образования. В консультации с ними были созданы перечни ссылок на теоретические материалы для самостоятельного изучения.

Педагогический коллектив ЧСВУ МВД России принял цель совершенствования воспитательной деятельности, в практической плоскости поставил ориентир на победу во Всероссийском слете «Наследники победы», что определило мотивацию к участию в программе подготовки. К лидерству команды училища в 2016 г. педагогический коллектив шел не один год. В первые годы достижения цели совершенствования воспитательной деятельности (с 2013 г.) была организована работа семинара «Школа педагогического мастерства»; после лидерства во всероссийском слете «Наследники победы» этот опыт был отрефлексирован на основе гуманитарно-антропологической теории, преобразован и лег в основу программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности.

Опишем ход работы на примере содержания темы 9 программы подготовки: «Воспитательный потенциал подростково-взрослой

¹ Профессия «тьютор» / под общ. ред. Т. М. Ковалевой. — М. : МПГУ, 2012. С. 193.

общности в СВУ МВД России». Эта тема особенно важна для достижения цели подготовки к совместной воспитательной деятельности. Почему мы, взрослые, на равных с подростками? Почему важно добиться искренних отношений с воспитанниками? Об этом нужно думать на занятиях. В этой теме, как нигде, важно соблюдать требование, описанное Ю. Н. Кулюткиным, Г. С. Сухобской, С. Г. Вершловским, М. Г. Ермолаевой. Специалисты в области педагогического образования взрослых указывают на необходимость создания условий для постоянного личностно-профессионального самоопределения, в нашем случае — самоопределения в области воспитательной деятельности. «Каков выбор цели? Зачем? Во имя чего в профессиональной жизни совершается то или иное действие? Почему именно так? Как это делают другие? Это становится основным шагом на пути преодоления отчуждения от профессии, перехода от функциональных действий к подлинному новаторству... Нужны "задачи на смысл", "задачи на ценность", когда педагог сможет раскрыть ценностно-смысловые составляющие своего профессионального сознания»¹. На занятиях по этой теме необходимо было создать условия для самоидентификации и саморефлексии, что возможно в диалоговом пространстве, в обсуждении предлагаемых идей, образцов, положений, в отношении которых необходимо самоопределиться. Совместная рефлексия позволяет осознать себя частью сообщества воспитателей, организатором воспитательного дела, интерпретатором социально-педагогических отношений.

Мы опирались на развивающий механизм, описанный М. Г. Ермолаевой², позволяющий как занимать позицию воспитателя, так и осознавать себя частью воспитательного сообщества. То есть ориентировались на следующую этапность: рефлексивный мониторинг, рационализация и мотивация действия как устойчивой системы.

За неделю до очного занятия в рамках учебно-методических сборов была сделана рассылка с текстами и методическими рекомендациями для работы с ними. В пакет вошли фрагменты статей

¹ Ермолаева М. Г. Авторская позиция учителя как предмет педагогического исследования : монография. — СПб. : СПб АППО, 2010. С. 134.

² Там же. С. 137.

Д. В. Григорьева «Воспитание в сети событий», Остапенко А. А. «Как обеспечить полноту воспитания подростка», В. И. Слободчикова «Со-бытийная образовательная общность — источник развития и субъект образования», монографии М. Р. Илакавичус «Взрослый в разновозрастном сообществе неформального образования: постановка проблемы», И. В. Шустовой «Воспитание в детско-взрослой общности»:

«Событие воспитания — встреча личностей взрослого и ребенка. Эта встреча возможна, если взрослый напряженно удерживает в своем сознании и деятельности цели и ценности воспитания подрастающего поколения, а ребенок самостоятельно выбирает ”быть вместе со взрослым” в качестве способа существования здесь-и-теперь... Мы должны научиться проектировать (и управлять) педагогические ситуации как вероятные события воспитания. Проектирование и управление ситуациями-событиями — дело затратное (далеко не все педагогические ситуации ”вырастут” в события). Поэтому такое управление требует от субъекта сложного умения: сосредотачиваться на главном с одновременной проработкой деталей (принцип минимакса)»¹.

«В повседневной жизни в норме подросток чередует свое пребывание в вертикальной детско-взрослой иерархической со-бытийной общности (термин В. И. Слободчикова) и горизонтальной сверстнической со-дружеской общности равных. Со-бытийная вертикаль во многом обеспечивает его духовное восхождение и становление, а со-дружеская горизонталь создает условия для его душевно-телесного развития.

Со-бытийная вертикаль обеспечивает с ”верхней” стороны отношение послушания старшим, а с ”нижней” — возможность наставничества и заботы о младших. Эти два типа вертикальных отношений антиномично обеспечивают ситуацию накопления ответственности подростком. Антиномичное чередование, пульсация, ”витание” (термин С. Л. Франка) между послушанием и наставничеством обеспечивают баланс, необходимый для восхождения по ступеням социального взросления.

¹ Григорьев Д. В. Воспитание в сети событий // Воспитательная работа в школе. — 2006. — № 6. — С. 49–58.

Сверстническая горизонталь как со-дружество равных обеспечивает, с одной стороны, возможность здорового со-перничества (как интеллектуального, творческого, трудового, спортивного со-стызания, соревнования), а с другой стороны — радостного сотрудничества, сотрудничества и взаимопомощи. Антиномичное чередование соперничества и сотрудничества обеспечивает баланс между персональностью и коллективностью»¹.

«В доверительной подростково-взрослой со-бытийной общности, основанной на доверительном послушании, происходит ступенчатое взросление младшего. Оно сопровождается метками взросления, сопряженными со снятием с него взрослым тех или иных запретов при условии накопления подростком определенного уровня ответственности. От снятия запрета самостоятельно переходить дорогу и пользоваться спичками до родительского благословения на брак как снятия запрета на супружеские отношения, которые требуют колоссальной ответственности»².

«Со-бытийная общность — живое единство, сплетение и взаимосвязь двух и более жизней, их внутреннее сродство при внешней их противопоставленности; событие предполагает, что, несмотря на препятствия и ”непрозрачность” других, все-таки возможно понимание (постижение) личности Другого, а также чувство ответственности за других и преданности, которое включает в себя и Я, и Ты, и Мы. <...> Такая общность есть фундаментальное онтологическое основание самой возможности возникновения собственно человеческого в человеке, основание его нормального развития и полноценной жизни. По сути, такая общность должна быть принципиально со-бытийной в силу того, что ее участники ”неслиянны — нераздельны”: неслиянны —

¹ Остапенко А. А. Как обеспечить полноту воспитания подростка : лекции по системной и со-Образной педагогике. — М. : НИИ Школьных технологий, 2019. С. 15.

² Там же.

в своей предельной индивидуальности каждого, нераздельны — в своем предельном духовном единстве»¹.

Реализация воспитательной деятельности на основе историко-культурной традиции основана на следующих принципах:

— природосообразности (определяет необходимость учитывать психолого-педагогические особенности возраста, создавать благоприятные условия для преломления внешних условий во внутренних причинах личностного развития; личность нуждается в осмыслении самого разнообразного жизненного опыта, сформированного в ориентации на высокие общезначимые цели;

— персонификации — это путь освоения традиции, поскольку ее невозможно «передать» или «получить». Согласно ему, актуализация духовно-нравственного развития и воспитание личности происходит в педагогически организованном осмыслении ею истории жизни человека, выстроившего свою жизнь в соответствии с идеалами культуры. Это помогает представить отвлеченные духовные аксиомы и нравственные идеи как реальные жизненные выборы, понять причины принятия тех или иных решений в сложнейших ситуациях, оценить их последствия;

— персонализации представляет воспитание как организацию личных встреч с реальными взрослыми-носителями традиции (воспитывающие взрослые) и с историями жизни предков, реализовавших культурно обусловленные выборы в своей жизни. При этом взрослому, вступающему в воспитательное взаимодействие, необходимо быть открытым к диалогу, поскольку он является для взрослеющего образцом для осмысления: человек вот так жил и вот таким стал, его жизненная позиция вот так предъясняется окружающим. Его позицию могут принять или не принять, но она очень важна для подростка. Кроме того, взрослый является не только «маяком для взросления», он сам в случае открытой позиции, осмысления позиций взрослеющих должен быть готов к самоизменениям, либо то, что он организует, не является взаимодействием;

¹ Слободчиков В. И. Событийная образовательная общность — источник развития и субъект образования // Ученые записки. — 2010. — Т. 3. Серия Психология Педагогика. — № 2 (10). — С. 3–8.

— опоры на жизненный мир обучающихся предполагает опору на насущные для взрослеющей личности вопросы, актуализацию имеющихся у них жизненного опыта. Осведомленность педагога — существенное условие успешной организации взаимодействия;

— соблюдения «личностной дистанции» — право на автономность, признание наличия интимной сферы размышлений и переживаний в любом возрасте. Принцип фиксирует признание за личностью права определять меру открытости в ситуациях, актуализирующих ее ценностно-смысловую сферу. Он позволяет предотвратить травмирующее идеологическое давление, являющееся полной противоположностью педагогически организованной работе по созданию условий для развития ценностно-смысловой сферы личности.

Разновозрастность есть естественный социальный фактор личностного развития. Участие в разновозрастных сообществах позволяет человеку осознать жизнь как типологический ряд разных возрастных периодов, рефлексировать по поводу вариантов проживания этих периодов, самоопределяясь по поводу собственной жизненной стратегии. Кроме того, взрослый в разновозрастном сообществе реализует воспитательный потенциал в отношении «чужих» детей, «подстраховывая» семейные результаты установления межпоколенной преемственности в контексте культурной преемственности народа в целом.

«Детско-взрослая общность — это контактная группа детей и взрослых (от 5 до 50 человек), объединенных на основе эмоционально-психологической включенности каждого члена, чувства единения и принадлежности к группе, схожих интересов, общих ценностей и смыслов, совместной деятельности (совместно определяемой, выстраиваемой и рефлекслируемой)»¹.

Методические рекомендации для обучающихся: «Ознакомьтесь с предложенными текстами, выпишите незнакомые слова, найдите им объяснения. Если это не удастся, поместите в чат, попросите помощи. С чем Вы согласны, что вызывает недоверие? Почему? Что из опи-

¹ Шустова И. Ю. Воспитание в детско-взрослой общности : монография. — М.: ПОР, 2018. С. 18.

санного авторами может быть отнесено к воспитательной работе нашего училища?»

Одновременно с рассылкой был реализован просветительский пакет темы (высказывания по теме «Дайджест»). Высказывания разместили в учительской, в чате, обучающиеся имели возможность дополнить его своими примерами. Обратимся к нему.

— Максим Исповедник: «Мое только то, что я отдал».

— Э. В. Ильенков: «Человек растет там, где ”производит результат, всех других волнующий, всех других касающийся”».

— Джонсон Дж.: «Учащиеся удерживают в памяти... 95 % от того, чему они обучают сами, в чем сами осознано участвуют».

— А. А. Остапенко: «Подростку нужен опыт заботы о другом, иначе в нем не будет возникать чувство благодарности к тем, кто проявил заботу о нем... Подростку необходимо обретение опыта сотрудничества как совместного участия в общем деле, в общей работе, в общем страдании и в общей скорби».

— А. А. Остапенко: «Для подростка важно иметь круг друзей, с которыми он со-перничает, со-ревнуется, со-стязается в физической силе, в интеллектуальных высотах, в творческих достижениях. Здесь чрезвычайно важно воспитание в подростке, в молодом человеке умения радоваться успеху другого».

Дайджест

Информируем и побуждаем к участию!!!

— Краевая августовская конференция работников образования Забайкальского края — дата.

Межрегиональная научно-практическая конференция «Итоги и перспективы введения ФГОС нового поколения» — дата, ссылка.

В том числе мастер-классы — дата, ссылка.

Международная научно-практическая конференция «Физическая культура и спорт в условиях глобализации образования» — дата, ссылка.

Сократовские городские педагогические чтения «Современный патриот — какой он?» — дата, подробности участия — в учебном отделении.

Принимаются материалы для публикации в муниципальном информационно-методическом журнале «GNMC.RU» — дедлайн — дата.

Ход работы диалоговой площадки

Выяснение неясного, непонятого после ознакомления в ходе самостоятельной работы с теоретическими текстами. Задаем вопросы: Что вызвало затруднения? Что воспринималось как уже известное? Что удивило? С чем не согласны?

Приведем некоторые ответы, фиксированные с помощью флипчарта и маркера (таблица 7).

Таблица 7

Цитаты с флипчарта начала занятия по теме 9 программы подготовки (2017)

Вопросы	Ответы
Что вызвало затруднения?	У В. И. Слободчикова почти как проповедь, это только отчасти педагогика. «Доверительное послушание» — как этого достичь, и надо ли?
Что воспринималось как уже известное?	Известное, но забытое: слова Э. В. Ильенкова и А. А. Остапенко о подростках
Что удивило?	Нацеленность на равенство обучающихся и взрослых. Мы же учим людей в погонах
С чем не согласны?	Про «личностную дистанцию»: мера и степень ее соблюдения в условиях СВУ МВД России

Проговариваются характеристики подростково-взрослого сообщества, которое совместно трудится над конкретным делом. Далее решается задача осмысления предложенного варианта объединения, вскрытия позитивных и рискованных аспектов, самоопределения по этой форме воспитательной работы с ребятами.

Рефлексивная работа «Шесть шляп мышления». Отметим коротко результаты работы групп обладателей соответствующих «шляп мышления» в таблице 8.

**Краткие итоги рефлексивной работы «Шесть шляп мышления»
по теме 9 программы подготовки начальствующего состава
и педагогических работников ЧСВУ МВД России**

Группа	Задача	Краткие результаты
«Белая шляпа»	Аналитика проблемы	<i>«Красивые слова со сложным смыслом», «Мы воссоздаем когда-то работавшее, дворовое детство, равнодушие окружающих к чужим детям», «Взрослый не может не развиваться, не думать, как стать лучше, потому что на него смотрят ребята, они видят его постоянно», «Главное — реально, а не поддельно стать с парнем сотрудниками, не роняя достоинства»</i>
«Красная шляпа»	Возможные эмоциональные отклики участников рассматриваемого сообщества на совместную деятельность, связанные с этим конфликты	<i>«Тогда в чем разница между взрослым и подростком?», «В чем мы с ребятами равны?», «Взрослый — ведущий, а ребята — ведомые, это иерархия, ее разрушение — конфликты», «Сказать, что ты был не прав, чего-то не умеешь — это сложно»</i>
«Черная шляпа»	Пессимистический взгляд на обсуждаемую форму взаимодействия (риски)	<i>«Панибратство, формализм, мера и степень "растворения" в воспитанниках, может ли быть потрачена большая часть жизни на чужих детей?»</i>
«Желтая шляпа»	Оптимистический взгляд (сосредоточиваются на поиске позитива, даже неочевидного, ищут ресурсы (потенциал))	<i>«Создать реально интересные и ребятам, и взрослым дела, менять к лучшему и отношения, и окружающую действительность, а не имитировать»</i>
«Зеленая шляпа»	Возможные варианты использования такого взаимодействия в иных воспитательных делах, не только при подготовке к «Наследникам победы» (практика)	<i>«Проекты в учебной деятельности», «междисциплинарность», «вообще позиция в педагогической работе»</i>

Обсуждение вышло за временные рамки, особо остро встал вопрос о том, в чем равенство во взаимодействии взрослеющего человека и взрослого. Что в предложенную в теоретической рассылке теорию вносит практика в реальности военного уклада? Обсуждались и мера и степень включенности взрослого в воспитательную деятельность: «от звонка до звонка» или проживание?

Итогом стала wiki-работа над обобщающей таблицей¹.

Начальник училища предложил: «подумайте о воспитательной деятельности, которую мы сейчас вместе организуем. Вспомните те дела, которые Вы проводите с обучающимися, сформулируйте по факту воспитательные задачи, воспитательные средства и формы организации, которые Вы используете, и заполните таблицу. Что согласовано с обучающимися? Зачем нужно согласовывать?».

Кратко итоги предъявлены в таблице 9.

Таблица 9

Образовательный продукт темы № 9 программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности: подготовка к воспитательному событию — военно-спортивному сбору «Наследники победы», музыкальный номер

Сферы воспитания				
	разновозрастная		сверстническая	
	послушание	наставничество	сотрудничество	состязательность
Что воспитываем?	Умение уважать мнение специалиста	Умение доступно, уважительно объяснить теорию и показать приемы обучающемуся	Понимание, что мы братство, надо помогать, но не садиться на шею другим и не командовать просто так	Быть в деле лучшим, стремиться к этому трудолюбием

¹ Идея заимствована из методических материалов А. А. Остапенко.

Сферы воспитания				
	разновозрастная		сверстническая	
	послушание	наставничество	сотрудничество	состязательность
Зачем нам это?	Осознание структуры отношений в обществе	Осознание перспектив роста, своей ответственности перед младшим	Братство воспитываем	Даем осознать силу мотива стать лучшим, но достойным способом
Как это делаем?	Подаем пример, потом присутствуем, потом постепенно ослабляем контроль	Учим приемам обучения другого, подбираем примеры, сами даем пример	Система поручений и добровольного подбора своих помощников, команды	Беседуем с ребятами, выясняем их доброжелательное мнение о достижениях других, о способах получения общезначимых результатов
В какой форме делаем?	Сначала в общей группе, потом обособляем наставническую пару	Даем читать методические материалы, потом беседуем, потом включаем в наставничество	В группе участников	В группе участников и в индивидуальных беседах
Что согласовываем?	Всех собираем и объясняем первоначально правила общения		Мы, взрослые, должны сами договориться между собой, что мы считаем братством, против чего будем все вместе выступать, а что поддерживать	
Какие сложности?	Не «перегнуть палку» с контролем, но и не уйти в имитацию, чтобы «умелый» не обидел начинающего, а начинающий слушал		Дедовщина	Возможна нездоровая конкуренция, когда цель определяет средства
Успехи	Первоначальные наставнические пары отобраны, созданы, обучаем быть наставником		Ребята высказывают интерес к занятиям по подготовке номера, проявляют свою инициативу	

Для подведения итогов был использован текст А. А. Остапенко: «Каждое из направлений решает свои воспитательные задачи: сфера

послушания воспитывает жизненно важные качества уважения, внимательности, умения прислушиваться, слушать и слышать; сфера наставничества воспитывает чувства заботы, милосердия, терпения; сфера соперничества воспитывает целеустремленность, настойчивость, умение радоваться успехам другого; сфера сотрудничества воспитывает солидарность, уступчивость, умение работать в команде. Первые (вертикальные) две сферы воспитания суммарно обеспечивают взросление подростка как процесс пошагового накопления ответственности (за себя, за другого, за семью, за Отечество, за человечество). Вторые (горизонтальные) две сферы создают условия для возникновения чувств доверия, уважения и дружбы как основы другодоминанты (термин А. А. Ухтомского). Каждая из этих воспитательных сфер обеспечивается своими формами воспитательной работы. Это следует проектировать совместно с подростками в каждом случае отдельно. Но обязательно совместно»¹.

Заключение занятия, которое не уложилось во временные рамки по причине высокого интереса и дискуссий, — рефлексия. Сотрудников поэтому попросили накидать несколько строк письменно на стикере и повесить на ватман на доске. Далее этот коллаж мы вывесили в учительскую, чтобы коллеги ознакомились с мнениями других. Задаем вопросы: «Что вызвало отклик? В чем по-прежнему сомневаемся? Что приняли? Есть ли вопросы?». Приведем пример итоговых размышлений начальника курса NN. *«С одной стороны, мы воспитываем людей, которые с большой долей вероятности выберут погоны. Это значит все-таки порядок, иерархия. Но если я как воспитатель выбираю сотрудничество, как мы сегодня говорили, если я захожу в эту группу с ребятами в чем-то на равных, то я, конечно, ставлю цель воспитать доверие, ко мне, к разным поколениям. Есть большая доля вероятности, что суворовец потом тоже так будет себя вести. Но это доля вероятности. Потому что я буду так ставить себя, а мой коллега нет. Это большой риск. Тога и в голове суворовца*

¹ Остапенко А. А. От лоскутности к полноте воспитания: Как совместить естественные закономерности нравственного взросления школьника с модулями «Примерной программы воспитания обучающихся» // Воспитание школьников. — 2001. — № 1. — С. 3–11.

настанет раскол. Они же тоже подстраиваются под нас. Значит, нам надо быть уверенным в коллегах. И потом, у меня получается с одними ребятами так душевно, но есть товарищи курсанты такие, что... Как с ними? Короче, в целом согласен, но надо думать над рисками и реальностью».

Организация рефлексивной работы — сложное дело. Но без обсуждений невозможно создать условия для понимания вклада каждого взрослого в общую воспитательную деятельность, для сравнения своей позиции с позицией других, для отстаивания собственного мнения. Это стало очевидно на зачетах.

На результатах зачета мы более подробно остановимся в следующем параграфе. Однако отметим, что самое сложное и для начальствующего состава, и для педагогических работников — выйти за пределы своей роли, своего функционала, подняться над конкретными обучающими, дисциплинарными задачами, задуматься о себе как о воспитателе, увидеть в себе воспитателя. На собеседовании всеми сотрудниками было отмечено, что обсуждение таких интересных тем многое заставляло переосмыслить. Таким образом, образовательное направление программы в этой части, рефлексивной, достигло своих результатов на пути развития индивидуальных субъектов воспитательной деятельности. Групповой субъект воспитательной деятельности, основываясь на консолидации в отношении ценностей воспитания в СВУ МВД России, наращивал опыт в ежедневной практике.

Практика реализации освоенного в образовательном блоке развивалась в созидании годового круга воспитательных событий, системообразующее из которых — военно-спортивный сбор «Наследники Победы».

«Каркас» годового круга составили коллективные творческие дела: подготовка и проведение праздников «День знаний», «День училища», «Рождественские встречи», «День Победы», профессиональных праздников, конкурса «Лучший по профессии». Важными составляющими стали дела, общезначимые для системы образования МВД России:

1. Фестиваль музыкального творчества МВД России «Щит и лира» (первый этап, 1 раз в год).

2. Литературный конкурс «Доброе слово» (первый этап, 1 раз в год).
3. Фотоконкурс МВД России «Открытый взгляд» (1 раз в год).

Все вместе и составило годовой круг воспитательных событий, центром которого стал военно-спортивный сбор «Наследники победы». Ко всем этим событиям необходимо было готовиться в подростково-взрослых сообществах.

Как мы уже отмечали, итоговый вариант программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности возник не сразу. В 2015 г. основной формой практики в рамках подготовки к совместной воспитательной деятельности были организация и проведение в училище смотра-конкурса среди обучающихся на право носить звание «Лучший суворовец», «Лучший учебный взвод» в соответствии с разработанным педагогическим коллективом положением о конкурсе. Цель конкурса — повышение успеваемости, профилактика нарушений дисциплины и законности, развитие инициативы и творческой активности обучающихся. Он основывался на принципах систематического подведения итогов учебной и воспитательной деятельности, дисциплины обучающихся, внедрения положительного и инновационного опыта, использования морального и материального поощрения участников.

Вклад в подготовку переменного состава к участию в конкурсе старались внести все сотрудники. Организация была возложена на организационный комитет, в состав которого вошли педагогические работники, курсовые офицеры, сотрудники и работники учебного отдела. Члены организационного комитета по результатам учебной четверти года совместно на общем совещании подводили итоги, готовили предложения по поощрению победителей по окончании каждого отчетного периода. Практика такой совместной работы стала пробой, которая помогла осознано подойти и к моделированию, и к проектированию программы подготовки к совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников училища. Однако дело, подготовка и проведение его стало действительно событием, а практика участия — практикой совершенствования совместной деятельности в сообществе воспитателей в военно-

спортивном сборе «Наследники Победы», проводимом среди всех СВУ МВД России с 2015 г. В этом году команда ЦСВУ МВД России получила 2-е место. Это воодушевило и взрослых, и воспитанников, утвердило всех в понимании смысла этого мероприятия для воспитательной деятельности училища, общих воспитательных результатов.

Выбор военно-спортивного сбора как системообразующего события обусловлен тем, что подготовка команды к нему требует:

- принятия всеми представителями руководящего и педагогического состава цели максимально успешного выступления;
- взаимодействия взрослых и организации ими взаимодействия воспитанников;
- мотивирующего резонанса (подготовки, выступления и победы) у всех воспитанников;
- объединения в подростково-взрослые сообщества с привлечением партнеров училища, родительского сообщества для создания образовательного продукта, презентуемого на слете в каждой номинации;
- умения планировать и реализовать подготовку, то есть умения созидать условия для растянутого во времени события взрослых и старших подростков, для активизации и поддержки их инициативы;
- консолидации по ценностям патриотизма, верности заветам славных предков, взаимопомощи всего воспитательного сообщества.

В конкурсе «Наследники Победы» принимают участие команды образовательных организаций МВД России численностью 30 человек, в которые включаются суворовцы второго и кадеты шестого курсов в возрасте 16–17 лет в порядке, определяемом Положением по организации и проведению мероприятий в рамках военно-спортивного сбора суворовцев и кадетов федеральных государственных образовательных организаций со специальными наименованиями «президентское кадетское училище», «суворовское военное училище», «кадетский корпус», находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Руководством ЦСВУ МВД России данный военно-спортивный сбор был воспринят как уникальные организационно-педагогические условия для совершенствования воспитательной деятельности, так как в процессе подготовки к нему и начальствующий состав, и педагогиче-

ские работники училища объединяются с ребятами, включаются в организацию и проведение следующих конкурсных мероприятий:

- 1) визитная карточка (представление команды);
- 2) смотр художественной самодеятельности;
- 3) военно-историческая викторина «От Бреста до Берлина»;
- 4) строевой смотр;
- 5) спартакиада.

Воспитательный потенциал участия в «Наследниках победы» педагогического коллектива и всего училища в целом как общего дела, «эпицентра» годового круга воспитательных событий определил необходимость ежегодного проектирования указанной выше дополнительной общеразвивающей программы военно-патриотической направленности «Наследники Победы» (общий объем — 272 ч), непосредственно нацеленной на подготовку воспитанников. Программа состоит из модулей, объединяющих начальствующий состав и педагогических работников, партнеров, обучающихся и их родителей в разновозрастные сообщества, работающие над определенным образовательным продуктом — презентацией достижений воспитанников по направлениям, указанным в номинациях. Модули подготовки: огневая подготовка (34 ч.), художественно-эстетическая подготовка (68 ч.), историческая подготовка (34 ч.), строевая подготовка (34 ч.), физкультурно-спортивная подготовка (102 ч.).

Рассматривая подготовку к выступлению в конкурсе «Наследники победы» как практическую часть программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России, мы определили алгоритм (само)организации подростково-взрослых сообществ, работавших по указанным выше направлениям, представленный на рисунке 12. Для решения поставленных задач обучающиеся и сотрудники на добровольной основе объединялись в творческие группы — подростково-взрослые сообщества. Данная совместная деятельность положительно повлияла на познавательную активность обучающихся и работоспособность педагогов и способствовала сплоченности. При первом сборе осуществлялось планирование деятельности тематического сообщества, в диалоге определены были цели, требующие взаимодействия участников, распределены

обязанности, оговорены условия взаимного контроля и ответственности. Также были определены необходимые ресурсы, дефициты (реквизит, определенные умения, которых нет у участников и т. п.) и решены задачи их устранения. Каждая последующая встреча — это реализация плана, при наметившемся прогрессе или проблеме участники приглашали либо на мастер-классы, либо сами шли учиться у других тематических сообществ. После итогового выступления проводилось обсуждение сначала на уровне самого сообщества, а затем по прибытии в г. Читу в совместной рефлексии для составления стратегии подготовки на следующий год.

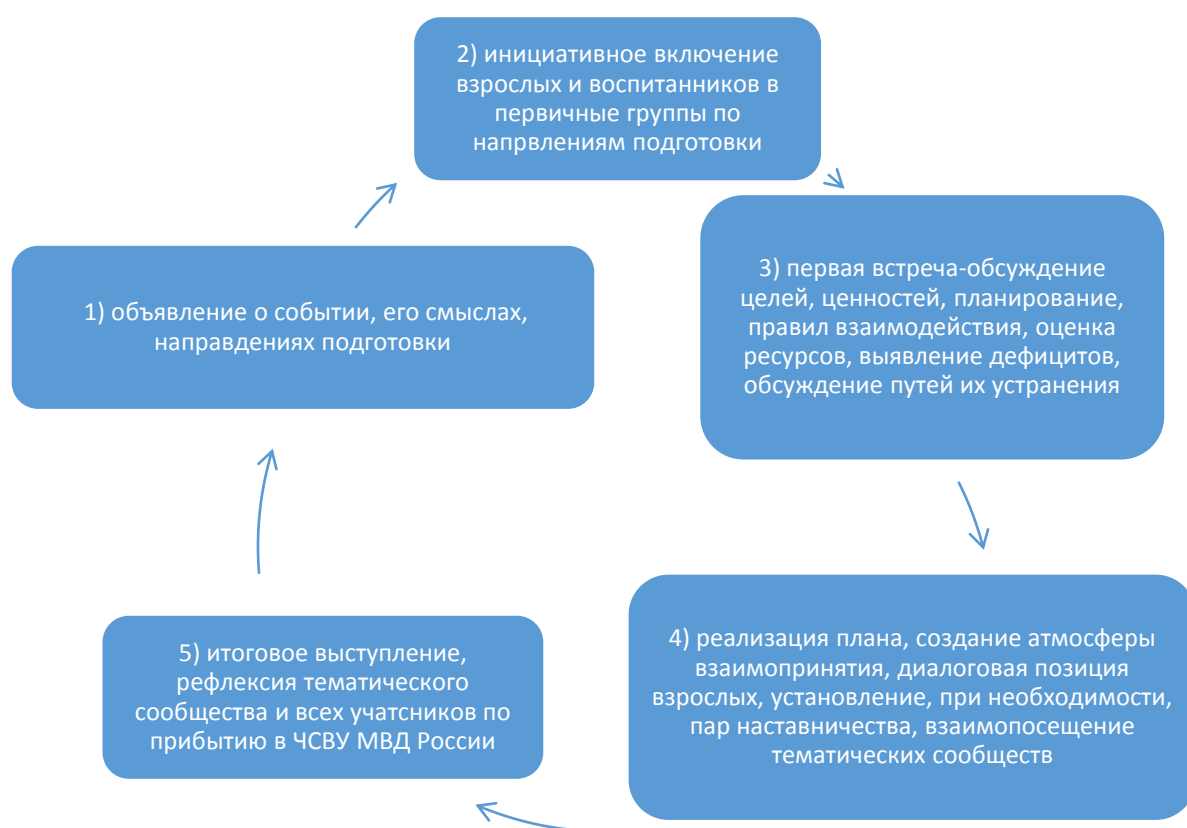


Рис. 12. Алгоритм (само)организации тематических подростково-взрослых сообществ при подготовке к участию во Всероссийском военно-спортивном сборе «Наследники победы»

Для осуществления эффективной подготовки к военно-спортивному сбору «Наследники победы» в подростково-взрослых сообществах начальником был пересмотрен распорядок дня суворовцев: для решения этих задач было выделено послеобеденное время,

а самоподготовка перенесена на вечер. Инициативная группа сообщества воспитателей обратилась к родительскому сообществу с просьбой о помощи в художественно-эстетической подготовке. Претенденты проходили отбор: заинтересованные лица из числа сотрудников знакомились с их предложениями, отбирали оптимальные варианты. Так мы расширяли партнерские связи: находились внешние специалисты в танцах, оформлении, включившиеся в разновозрастные сообщества, готовящие соответствующие номера, становившиеся впоследствии партнерами училища.

Образовательное направление программы подготовки предполагало использование ресурса взаимообучения. В процессе созидания номеров, презентаций для слета начальствующий состав и педагогические работники имели возможность знакомиться с практикой коллег в мастер-классах (наблюдение за организацией, участие в самих занятиях на правах помогающего; репетиция художественных номеров).

Характерными особенностями деятельности всех подростково-взрослых тематических сообществ являлись:

- 1) гуманизация совместной деятельности, использование изученных условий созидания воспитательного со-бытия;
- 2) общность ценностей, позитивный эмоциональный настрой;
- 3) реализация потенциала взаимодействия, а не воздействия;
- 4) умение сотрудничать с людьми разных возрастов и социальных групп, готовность к взаимопомощи и взаимответственности;
- 5) общий дух новаторства, желания узнавать новое, что может помочь в достижении общей цели;

Результативностью деятельности подростково-взрослых тематических сообществ стало:

- 1) получение опыта совместной деятельности в сообществе воспитателей;
- 2) формирование культуросообразных гуманизирующих профессиональных традиций училища;
- 3) повышение статуса и престижа ЧСВУ МВД России.

Проявили себя как эффективные методы управления развитием сообщества воспитателей СВУ МВД России, которые учитывают:

— межличностное притяжение обучающихся по программе подготовки представителей начальствующего состава и педагогических

работников училища, обусловленное общей воспитательной целью, основанной на ценностях отечественной культуры;

— развивающий потенциал ситуации узнавания друг друга обучающихся и в образовательном, и в (само)организационном направлениях программы подготовки, вносящих свой вклад в общее дело (в той мере и степени, которых личность может обогатить общезначимый результат); межличностное притяжение, обусловленное открывающейся личной симпатией.

Суть этих методов — создание условий в процессе подготовки к совместной воспитательной деятельности:

— для положительных эмоций в процесс достижения общего результата, значимого и для начальствующего состава, и для педагогических работников, и для ребят;

— узнавания коллективом о личном вкладе каждого участника в общий результат, что требует от начальника внимания к действиям каждого участника после проведения определенного этапа в процессе достижения цели и педагогической рефлексии при проведении, например, педагогических планерок, методических совещаний, итогового собеседования по результатам участия в образовательном направлении программы подготовки;

— поддержки инициативы, выражающейся в том, что каждый из членов начальствующего состава и педагогических работников имеет возможность предложить свою инициативу, выносимую на общее обсуждение, что позволяет выбрать оптимальный вариант достижения общей цели;

— «смены ролей»: каждый из участников подростково-взрослого тематического сообщества, готовящихся к всероссийскому военно-спортивному сбору, примеряет на себя по очереди роли: руководителя, помощника, исполнителя, «условного противника», оценивающего результаты. Это дает возможность запустить рефлексию собственного продвижения в умениях разного рода.

В реализации программы подготовки, ее практической части важна помощь психолога, сопровождающего процесс достижения всем воспитательным сообществом училища общезначимой цели победы в военно-спортивном сборе.

Как было указано выше, в 2016 г. воспитанники ЧСВУ МВД России впервые заняли первое место в Волгограде. Эта победа воодушевила коллектив, было решено на прочной научной основе и на основе успешного опыта продолжить начатые преобразования. Аналогичный результат был достигнут 2017 г. в Москве, когда воспитанники ЧСВУ МВД России заслужили звание называться лучшими. Успешные выступления команда показал и в 2018, и в 2019 гг. Это стало возможным благодаря целенаправленной реализации программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности.

Мы совместно (и начальствующий состав, и педагогические работники) решали воспитательную сверхзадачу освоения суворовцами высоких патриотических ценностей, развития мотивации продолжить обучение в образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации, и посвятить свою жизнь службе в органах внутренних дел Российской Федерации¹. Описанное лидерство команды ЧСВУ МВД России, а также неоднократное достижение показателя 100 % поступления выпускников училища в организации высшего образования МВД России показало эффективность программы подготовки, позволяющей развивать сообщество воспитателей как способ объединения воспитывающих взрослых для решения сложных воспитательных задач.

Обратимся к анализу результатов ее реализации.

2.3. Анализ результатов реализации программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Опытно-экспериментальная работа по проверке эффективности описанных выше методов совершенствования воспитательной работы в Читинском СВУ МВД России предполагала сравнение полученных результатов с результатами Елабужского СВУ МВД России, реализующего традиционный подход с организацией мероприятий по

¹ Рэцой А. Д. Основная задача УСВУ — воспитание гражданина и патриота // Спутник воспитателя. Теория и опыт. — 2014. — Вып. № 3. — С. 4–5.

усредненному плану. Анализ результатов реализации программы подготовки в ЧСВУ МВД России предполагал изучение не только количественных величин, но и итогов включенного наблюдения. Программа была действительно необходима, потому что требовались изменения гуманистического порядка, нужно было, чтобы воспитательная система ЧСВУ МВД России в большей степени, чем ранее, повернулась «лицом» к воспитанникам, чтобы и они, и воспитывающие взрослые стали единым целым. Призовые места в военно-спортивных сборах «Наследники победы» были для воспитательного сообщества Читинского училища ценны не только сами по себе. Они свидетельствовали об общем сплочении, о постепенном общем понимании базовых ценностей воспитательной деятельности, об умениях действовать сообща, не прибегая к принуждению. Командные кубки, привезенные в Читку, мотивировали и педагогический коллектив, и ребят продолжать наращивать потенциал, становиться образованнее, знать больше, самоопределяться в важных вопросах жизни в ориентации на идеалы отечественной культуры. В данном ракурсе командные успехи стали самым главным результатом подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности.

Опишем результаты ее реализации, используя обоснованные ранее критерии и показатели.

Критерий № 1 результативности внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности — готовность индивидуальных субъектов к воспитательной деятельности. Показателями данного критерия являются:

1) освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе в теории и практике;

2) активно-позитивное отношение к воспитательной деятельности.

В Елабужском СВУ МВД России программа реализована не была, повышение квалификации педагогических работников проходило согласно сложившейся практике в региональном учреждении повышения квалификации педагогов, начальствующий состав участвовал в мероприятиях профессиональной служебной подготовки по приня-

тому плану, напрямую проблему совместной воспитательной деятельности не учитывающему.

Первый показатель «освоение методов и форм воспитания, основанных на гуманитарно-антропологическом подходе в теории и практике» критерия 1 оценивался в анализе результатов зачета по образовательному направлению программы подготовки, фиксировался как оценка полученных знаний и наличия опыта участия в годовом круге воспитательных событий.

В экспериментальной группе, в Читинском СВУ МВД России, на протяжении трех лет наблюдался последовательный рост числа обучающихся, получивших оценку «отлично» на итоговом собеседовании (24 % (8 обучающихся) в 2017–2018 учебном году, 52 % (18 чел.) в 2018–2019 учебном году и 76 % (27 чел) в 2019–2020 учебном году). Показательно, что шел рост отличников среди начальствующего состава: соответственно по годам — 2 — 6 — 10 человек (см. рисунок 13).

Отдельно отметим, что ни разу не было поставлено оценки «удовлетворительно»: коллектив реально сплотился и был вовлечен в годовой круг воспитательных событий, все стремились к совместной победе, что и давало высокую мотивацию в освоении программы подготовки.



Рис. 13. Динамика роста отличных результатов освоения программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности (2016–2019 гг.)

Показательны результаты наблюдений за подготовкой к зачету. Педагогические работники активно помогали представителям начальствующего состава в теоретической части, объясняя теорию, предоставляя ссылки на дополнительные педагогические источники. Казалось бы, стопроцентными отличниками должны были стать именно они. Однако педагогические работники были стабильно «хорошистами», до уровня высшей оценки не хватало инициативности в созидании годового круга воспитательных событий. Все-таки привязанность к определенному предмету, к определенным должностным обязанностям давала о себе знать, а теоретическое положение специалистов, изложенное в первой главе, о сложности занятия позиции воспитателя в нашем случае подтвердилось. Мы объясняем результаты зачета тем, что гуманитарно-антропологический подход в воспитании не был в полной мере знаком и педагогическим работникам, педагогические работники этого возраста обучались по профессиональным программам, в меньшей степени, нежели сегодня, обращавшим внимание на практику воспитательной деятельности. Кроме того, в ЧСВУ МВД России более молодой возрастной состав сотрудников (преобладает возрастной диапазон 31–35 лет).

Стабильно первая часть зачета в виде сообщения по одной из тем программы демонстрировала не только знания, но и наличие умения составлять и использовать методику ментальных карт. Обучающимся было разрешено использовать карты, созданные на занятиях по теме, и на их основе выстраивать свое сообщение. Приведем пример сообщения на основе ментальной карты «Цели и ценности воспитания», созданной при работе над темой «Современные подходы к воспитанию» начальником курса NN и использованной на зачете в 2018–2019 учебном году. Приведенный ниже текст взят с листа, выданного при подготовке к ответу.

Ценности — основа целей в воспитании. Они, получается, равны. Ценности долго живут, они переходят от поколения к поколению. Это любовь к Родине, уважение труда другого человека, понимание материального как более низкого по отношению к духовному, к общему. Эти ценности перечислены в Концепции духовно-нравственного воспитания гражданина РФ, на это сделан акцент

в новых поправках Президента к «Закону об образовании» в части воспитания. В жизни сложно воплощать эти ценности, делая их целями. Потому что в этой теме важны еще и средства, мы об этом на занятии говорили. Я приведу в пример цитату, которая была в материалах, мы ее тоже обсуждали. Она про диалог как основу и ценность воспитания. Там речь идет о традиционном обучении, но просто ярко проговорено важное во взаимодействии взрослого и обучающегося. Это И. А. Колесникова: «Диалог в любом случае предполагает наличие осознанного запроса с одной стороны к другой и ситуацию, в которой он будет услышан... Как правило, образование в большей или меньшей степени отчуждено от индивидуального бытия обучаемого, что делает затруднительным диалог не просто с учебным текстом, но и с теми пластами культуры, которые он представляет». Тут дело не в обучении. Просто мы очень плотно работаем с воспитанниками, мы их знаем, знаем их потребности, затруднения, если, конечно, хотим это узнать, если это нам интересно и важно. Вот в этом ценности наши воспитательные проявляются. Мне он интересен, я за него волнуюсь? Тогда и я вижу, к чему он стремится. Например, стать лучше, заметнее среди других ребят. Тогда в чем он может себя проявить? Надо узнать, предложить ему конструктив, пойти к преподавателю, поговорить, что мы ему можем предложить, предложить в команде, потому что у нас и другая ценность есть — наше общество. Тогда можно коллективное творческое дело организовать.

Собеседование направлено на самооценку качества создаваемого обучающимся воспитательного события. Как мы уже указывали, и начальствующий состав, и педагогические работники распределены по подростково-взрослым тематическим сообществам, готовившимся по разным направлениям военно-спортивного сбора. Помимо этого, в училище шла и традиционная воспитательная деятельность, отраженная в предыдущем параграфе. К ее событиям тоже надо было готовиться.

Приведем пример текста педагогического работника NN, излагавшего самооценку своего участия в созидании годового круга воспитательных событий. Она рассказывала о подготовке к одному из

любимых воспитательных событий в училище — мероприятию «Рождественские встречи». Для начала коротко охарактеризуем само событие взрослых и подростков в подготовке к нему и его проживании. Форма проведения — бал, на который приглашались девушки одной из партнерских школ г. Читы. Для подготовки к этому событию самоорганизовалось подростково-взрослое сообщество, в которое первоначально вошли педагогический работник, начальник курса, обучающиеся 3-го курса. Была поставлена задача определить ресурсное обеспечение, распределить обязанности и составить план. Широкую общекультурную подготовку преимущественно взял на себя педагогический работник, она состояла в ознакомлении воспитанников с самой традицией балов, кадетских балов, этикетом, тонкостями поведения. Ребята часть информации получали сами, часть искали в медиапространстве, в литературных произведениях. Основным автором сценария стал начальник курса, выпускник высшего военного училища, в молодости сам участник бала. Анализ ресурсов определил необходимость приглашения профессионального хореографа, что и было сделано на конкурсной основе в рамках описанной в предыдущем параграфе процедуры. В дальнейшем этот специалист стал партнером воспитательного сообщества. Количество обучающихся — участников воспитательных событий неизменно увеличивалось. В работу включались представители начальствующего состава и педагогических работников, а также родители, широкий круг ребят, на переменной основе привлекались и другие взрослые коллеги (создание антуража, декораций), что явилось мощным мотиватором для всего воспитательного сообщества училища.

На зачете педагогический работник осуществила самоанализ, его часть, посвященная подготовке к мероприятию «Рождественские встречи», коротко представлена в таблице 10.

Таблица 10

**Самоанализ педагогического работника на зачете программы
внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава
и педагогических работников ЧСВУ МВД России**

Аспекты самоанализа	Ответы обучающегося
Какие ценности для Вас лично значимы в воспитании в СВУ МВД России?	<i>Любить Родину, видеть и слышать другого человека, видеть, кому надо помочь, быть мужественным, ценить суворовское братство. Это коротко</i>
Ваш вклад в годовой круг воспитательных событий	<i>Участвовала в подготовке и проведении мероприятия «Рождественские встречи», в подготовке визитной карточки и смотра художественной самодеятельности в рамках дополнительной программы «Наследники Победы»</i>
Ваши инициативы, их реализация	<i>Предложила на основе идей А. П. Валицкой (культурологический подход) добавить дизайнерские и этикетные элементы разных эпох в проведение ежегодного мероприятия. Реализованы в сценариях</i>
Что Вы считаете своим достижением?	<i>Успешное проведение: суворовцы сказали после: «Здорово было на балу, но самое интересное — подготовка». Даже вне плановых встреч для подготовки мы общались и с коллегами, и с ребятами. Мы все считали эту подготовку своим делом, вкладом в училище</i>
Что пока не получается?	<i>Правильно спланировать время, выделить из очень большого количества ребят, желающих с нами работать, непосредственных участников, потому что можно обидеть других. Когда начинали подготовку, их было мало — все-таки такие танцы «не мужское дело», но потом все закрутилось</i>
С кем из коллег, родителей, партнеров училища удалось поработать в сообществе при подготовке какого-либо дела?	<i>Очень подружился с начальником курса, он был главным автором сценария, но мы обсуждали многие моменты, было очень интересно. Родители предложили хорошего креативного хореографа, с ним обсуждали мою идею разных эпох. С историком «состыковались». Вообще сложно сказать, с кем не взаимодействовали, со всеми понемногу</i>

Аспекты самоанализа	Ответы обучающегося
Что Вам лично дало участие в программе подготовки?	<i>Я не стала бояться воспитательной работы, мне всегда казалось, что это какая-то возня с детьми. Такое сложное понимание воспитания мне было в новинку. И я лучше узнала коллег, мы все открываемся друг другу</i>
Каковы Ваши предложения по совершенствованию воспитательной деятельности училища?	<i>Хочется сказать: было бы меньше общих дел, можно было бы сделать еще лучше. Потому что сложно все успевать, я еще и предметник. Но все же пусть будет много всего: все ребята заняты, мы постоянно что-то обсуждаем. Очень интересно говорить не с педагогами о темах наших занятий. Они тоже имеют на все интересный взгляд</i>

Отметим особо ответы педагогического коллектива на вопрос «что Вам лично дало участие в программе подготовки?». На рисунке 14 представлены самые распространенные ответы. Эти данные не отличаются по годам. То есть за все время обучение дало возможность получать позитивное эмоциональное подкрепление воспитательной деятельности, осознать свою позицию воспитателя и значение совместности в ней, что дало задел на развитие и индивидуального, и группового субъекта.

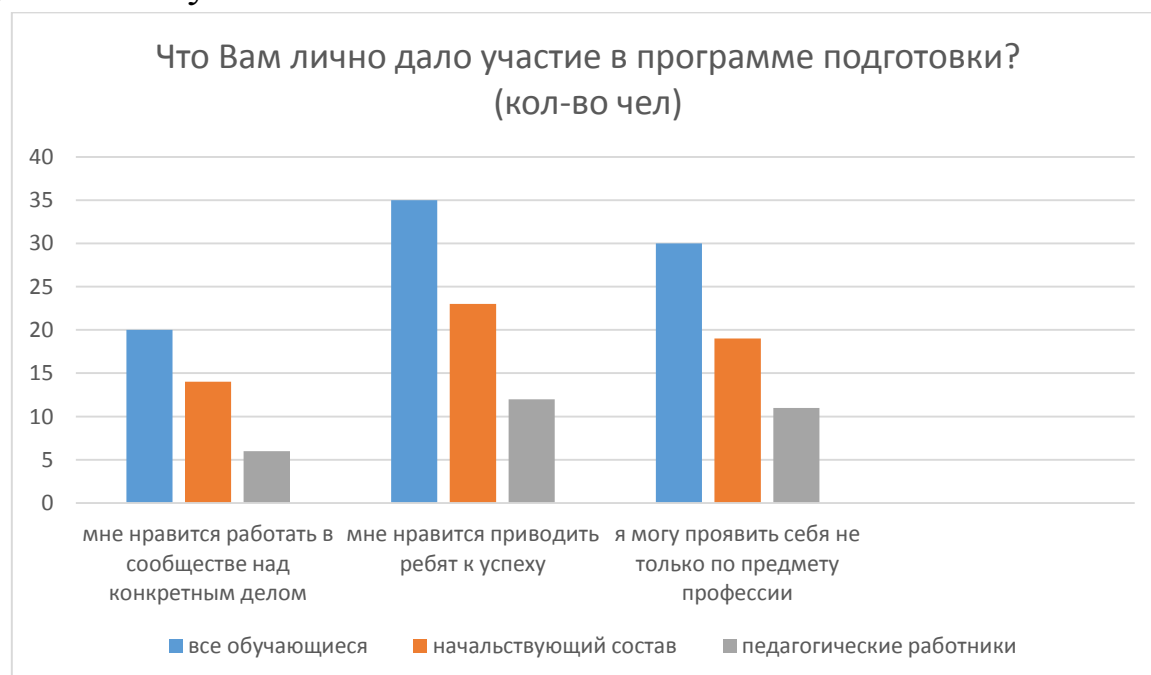


Рис. 14. Ответы на вопрос зачета программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего и педагогического состава ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности

Анализ ответов на собеседовании за три года дал возможность пронаблюдать эффект программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности, описанный в работах о самоопределении работника по вопросу его вовлечения в инновации А. Деси и Р. Райана¹. Он состоит в обусловленности личностно-профессионального развития созданием благоприятных условий для обучения. Ученые разделили всех работников на 4 группы: 1) работники, вовлеченные в изменения, принявшие задачу как свою личную; 2) работники, выполняющие свои должностные инструкции и распоряжения начальника; 3) трудоголики без личного принятия инноваций и 4) работники — формальные исполнители должностных обязанностей. Благодаря кадровой работе, проведенной начальником ЧСВУ МВД России и давшей свои результаты уже в 2015 г., когда команда училища заняла 2-е место в общекомандном зачете на военно-спортивном сборе «Наследники победы», в педагогическом коллективе не оставалось представителей двух последних групп. По результатам зачета программы подготовки в указанные три года и включенного наблюдения за взаимодействием в педагогическом коллективе при реализации совместной воспитательной деятельности мы увидели положительную динамику в перераспределении представителей 1 и 2-й группы, указанной выше классификации позиций (рис. 15).

¹ Deci E.L. (2000). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // Psychological Inquiry. — No. 11. — P. 227–268; Deci E.L. (2000). The „what“ and „why“ of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // Psychological Inquiry. — No. 11. — P. 227–268.

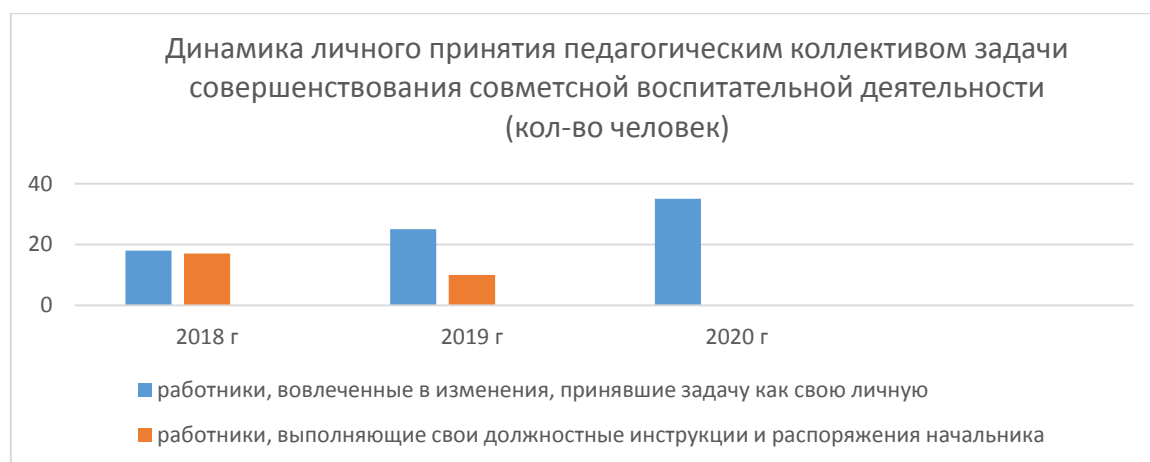


Рис. 15. Динамика трансформации личностной позиции членов педагогического коллектива ЧСВУ МВД России по отношению к задаче совершенствования совместной воспитательной деятельности

Второй показатель «активно-позитивное отношение к совместной воспитательной деятельности» критерия 1 оценивался на основе анализа результатов авторской анкеты (с открытыми вопросами) (приложение Б).

При проведении сравнительного анализа Читинского СВУ МВД России и Елабужского СВУ МВД России, экспериментальной и контрольной групп, были выявлены различия отношения к совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников суворовского военного училища МВД России, представленные в таблице 11.

Таблица 11

Сравнительный анализ ответов отношения
к совместной воспитательной деятельности выборок респондентов
ЧСВУ МВД России и ЕСВУ МВД России

№	Вопросы	Типология ответов	
		ЧСВУ МВД России	ЕСВУ МВД России
1	Есть ли в Вашем училище традиции, ценности? Перечислите	Торжественное обещание, принятие присяги, День Победы, 10 ноября, «Наследники победы»	Торжественное обещание, последний звонок, принятие присяги

№	Вопросы	Типология ответов	
		ЧСВУ МВД России	ЕСВУ МВД России
2	Что можно и нельзя в училище?	Можно все на «благое» училища, всех нас, и обучающихся, и взрослых; согласно должностным обязанностям	Согласно должностным обязанностям, не прописано в нормативных правовых актах
3	Удовлетворены или нет большинство сотрудников и работников училища уровнем взаимодействия в коллективе сотрудников и педагогических работников училища?	Да, большинство удовлетворены — 95 %	Удовлетворены менее 50 %, также 10 % затруднились ответить
4	Какие у Вас есть ресурсы (педагогические, психологические знания, умения, навыки) для совместной воспитательной деятельности в училище?	Педагогический опыт, коммуникабельность, стремление к взаимодействию и умение работать вместе, дружелюбие, творчество	Педагогический опыт, повышение квалификации
5	Что и как, по Вашему мнению, влияет на взаимоотношения в училище?	Стиль руководства, мероприятия по сплочению коллектива; работа в группах по подготовке к мероприятиям, честность; личностные обязанности; социально-психологический климат в коллективе	Общая цель, степень нагрузки, стиль руководства
6	Всегда ли Вы в курсе последних достижений в сфере воспитательной работы?	100 % в курсе последних достижений в сфере воспитательной деятельности	70 % в курсе последних достижений в сфере воспитательной деятельности

№	Вопросы	Типология ответов	
		ЧСВУ МВД России	ЕСВУ МВД России
7	На Ваш взгляд, созданная в училище система научно-методического обеспечения способствует повышению Вашего педагогического мастерства?	95 % отмечают о создании в училище системы научно-методического обеспечения, способствующей повышению педагогического мастерства	75 % отмечают о создании в училище системы научно-методического обеспечения, способствующей повышению педагогического мастерства, 25 % затруднились ответить
8	В какой мере Вы участвуете в инновациях, проводимых в училище?	Активное и систематическое участие	Не систематическое участие
9	Считаете ли Вы, что в училище созданы условия для профессионального роста и развития творчества сотрудников и работников?	100 % отмечают о создании условий для профессионального роста и развития творчества сотрудников и работников	70 % отмечают о создании условий для профессионального роста и развития творчества сотрудников и работников
10	Какие стороны внутриколлективных отношений могут позитивно повлиять на отношение к совместной воспитательной деятельности?	совместные культурно-досуговые мероприятия, учебно-методические сборы, подготовка сообщения к важным событиям	учебно-методические сборы, 30 % затруднились ответить

Как видно из таблицы, активно-позитивное отношение к совместной воспитательной деятельности преобладает в экспериментальной группе Читинского СВУ МВД России. В контрольной группе Елабужского СВУ МВД России нет выраженного отношения к совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников суворовского военного училища МВД России.

Отметим осознание членами педагогического коллектива ЧСВУ МВД России наличия свойств сообщества воспитателей: участие в непрерывном образовании (ответы на вопросы 6, 7, 9), общее понимание ценностей воспитания (ответы на вопрос 1), общая рефлексивная среда (ответы на вопросы 2, 4, 5), развитие воспитательного пространства училища (ответы на вопросы 1, 2, 5). Преодоление исключительно суб-

ординационных отношений, выход на понимание своей роли и места в общем деле как места, на котором ты вносишь свой важный вклад в общее дело, отмечается в большом количестве ответов о том, что можно и что нельзя в училище. Повышение мотивации к личной творческой позиции в воспитательной деятельности напрямую связывается с участием в программе подготовки (ответы на вопросы 3, 4, 6, 7).

Таким образом, при сравнении типологии ответов Читинского СВУ МВД России и Елабужского СВУ МВД России в обоих коллективах сохраняются традиции, ценности, но в Читинском СВУ МВД России совместная воспитательная деятельность начальствующего состава и педагогических работников носит систематический, неформальный характер и способствует профессиональному росту и развитию творчества сотрудников и работников. Сотрудники осознают значимость включения в непрерывное образование, значимость личного участия в общем деле, объединяющем и воспитанников, и взрослых.

Для проведения анализа результатов реализации программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности были сопоставлены социально-демографические характеристики респондентов ЧСВУ МВД России (экспериментальной группы) и ЕСВУ МВД России (контрольной группы). По таким характеристикам, как пол, образование, звание начальствующего состава, занимаемые должности, квалификационная категория не было выявлено значимых различий ($p < 0,05$), значимые различия были выявлены по возрастным (ЧСВУ МВД России более молодое) и зависящим от возраста характеристикам: педагогический стаж и стаж службы.

Данное различие объясняется тем, что на момент реализации программы подготовки в ЧСВУ МВД России начальником училища была проведена кадровая работа, описание которой мы приводили во втором параграфе данной главы. Более старший возраст сотрудников в ЕСВУ МВД России мы расценивали как преференцию в области воспитательной деятельности, т. к. с ним соотносятся больший педагогический стаж и сроки службы.

Статистическая обработка материалов исследования выполнена с помощью стандартных статистических процедур. Использовались специализированные пакеты прикладных программ Microsoft Excel и IBM SPSS Statistics 22.0, обеспечивающие вычисление одномерных

статистик и сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента для независимых выборок. Была проведена проверка на нормальное распределение по критерию Колмогорова-Смирнова ($p \geq 0,05$).

По второму критерию «Развитие группового субъекта» были установлены следующие показатели: вовлеченность, сплоченность и конструктивный характер коммуникации в сообществе.

При проведении сравнительного анализа социально-психологических показателей Читинского СВУ МВД и Елабужского СВУ МВД России, экспериментальной и контрольной групп, были выявлены значимые различия по возрастным особенностям и некоторым социально-психологическим характеристикам, представленным в таблице 12.

Таблица 12

**Сравнительный анализ показателей
социально-психологических характеристик
выборок респондентов ЧСВУ и ЕСВУ МВД России**

	Показатели	ЧСВУ (ЭГ) M±SD	ЕСВУ (КГ) M±SD	p
	возраст	34,74±6,15	41,38±9,2	0,001
«Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе	СПК эмоциональный компонент	13,49±1,46	10,45±1,42	0,016
	СПК поведенческий компонент	8,80±1,45	9,20±1,59	0,29
	СПК когнитивный компонент	9,80±1,46	12,75±1,47	0,011
Методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям»	1 — настроение	5,40±1,43	6,15±1,0	0,012
	3 — отношения внутри коллектива	5,40±1,3	6,15±0,9	0,007
	5 — успехи товарищей	5,69±1,4	6,25±0,8	0,047
	7 — достижения коллектива	5,17±1,4	6,15±0,8	0,001
	8 — трудные минуты	5,63±1,3	6,25±0,9	0,03
	11 — отношение к новичкам	5,77±1,5	6,40±0,8	0,034
	13 — отношение к членам коллектива	5,60±1,1	6,35±0,9	0,003

С помощью экспресс-методики по изучению социально-психологического климата в коллективе (СПК) выявлены значимые различия в эмоциональном и когнитивном компонентах отношений

в коллективах экспериментальной и контрольной группах ($p < 0,05$ по t-критерия Стьюдента) (см. рисунок 16). Оценки по всем трем компонентам — положительные, что свидетельствует в целом о благоприятном социально-психологическом климате в данных коллективах. Эмоциональный компонент выше в экспериментальной группе (ЧСВУ МВД России), а когнитивный — в контрольной (ЕСВУ МВД России), что показывает более положительное эмоциональное состояние коллектива ЧСВУ МВД России. Большинство членов коллектива Читинского СВУ МВД России хорошо знают друг друга, в коллективе преобладают позитивные настроения, членам коллектива «нравится»¹ коллектив, они его оценивают как «приятный»; положительно оценивают своих коллег и готовы к сотрудничеству, большинство данный коллектив полностью устраивает, считают, что «знают особенности членов своего подразделения». В Елабужском СВУ МВД России отмечается преобладание когнитивного компонента социально-психологического климата коллектива, т. е. респонденты понимают, что вместе заняты в одном деле, отмечается совпадение дружеских и деловых интересов. Сотрудники видят друг в друге партнеров по общению и досугу. Коллектив выступает как одна команда, однако не имеет самых высоких показателей сплоченности.

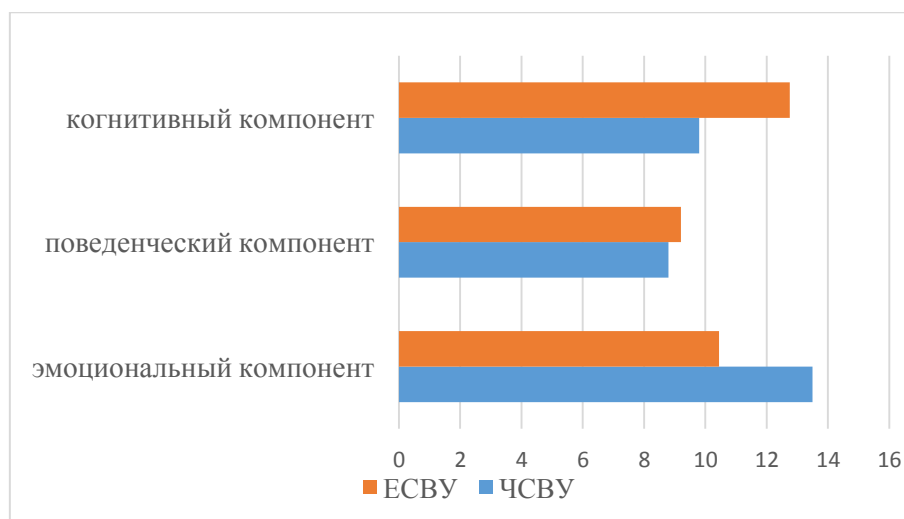


Рис. 16. Сравнение начальствующего состава и педагогических работников по «Экспресс-методике» по изучению социально-психологического климата в коллективах в ЧСВУ и ЕСВУ МВД России

¹ Приводим дословные цитаты сотрудников училищ из анкет исследования.

Можно предположить, что в экспериментальной группе коллектив в большей степени ощущает себя как единое целое, а в контрольной группе коллектив больше понимает, что вместе выполняют одну задачу. Для выбранной нами формы объединения воспитывающих взрослых с целью совместной воспитательной деятельности (сообщество воспитателей) показатель эмоционального принятия социальной среды указывает на принятие ценности общности. Обратившись к описанию хода реализации программы подготовки, данному в предыдущем параграфе, увидим, что использование рефлексивных методик в образовании взрослых дает возможность развития человеческого потенциала, имеющего гуманистическую природу, сопряженную с эмоциональной составляющей. Именно она дает сигнал «от души, от совести» (И. А. Ильин), позволяет не идти на поводу у нейтральной рациональности, не оправдывать средства целью. В этом реализуется задача современного образования, описанная Г. Гарднером: «придать интеллектуальному развитию человека обновленный, гуманитарный характер»¹. Эмоциональная составляющая совместной деятельности особенно важна в воспитании, т. к. ценности, транслируемые в нем, требуют особой атмосферы. Как мы уже указывали в первой главе, сложно «передать по наследству» молодым смысл братства, если объединение воспитывающих взрослых не имеет эмоциональной общности.

Анализ результатов исследования по методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям», автора Е. И. Рогова, представленный на рисунке 17, выявил значимые различия ($p < 0,05$) по нескольким показателям: настроение, взаимное расположение членов коллектива, сопереживание, эмоциональное единение, понимание и переживание достижений и неудач коллектива, отношение к новичкам, справедливое отношение ко всем членам коллектива. В целом социально-психологический климат оценивается как благоприятный в обоих коллективах. В контрольной группе (ЕСВУ МВД России) по сравнению с экспериментальной (ЧСВУ МВД России) респонденты отмечают жизнерадостный тон настроения, члены коллектива сопереживают друг другу, чувствуют

¹ Журавлева О. Н. Гуманитарная модель современного учебника: проектирование и экспертиза содержания : монография. — СПб. : СПб АППО, 2009. С. 13.

себя единым целым, внутри коллектива практически отсутствуют конфликты, коллектив совместно переживает достижения и неудачи каждого его члена, отмечается справедливое отношение ко всем членам, поддержка новичков.

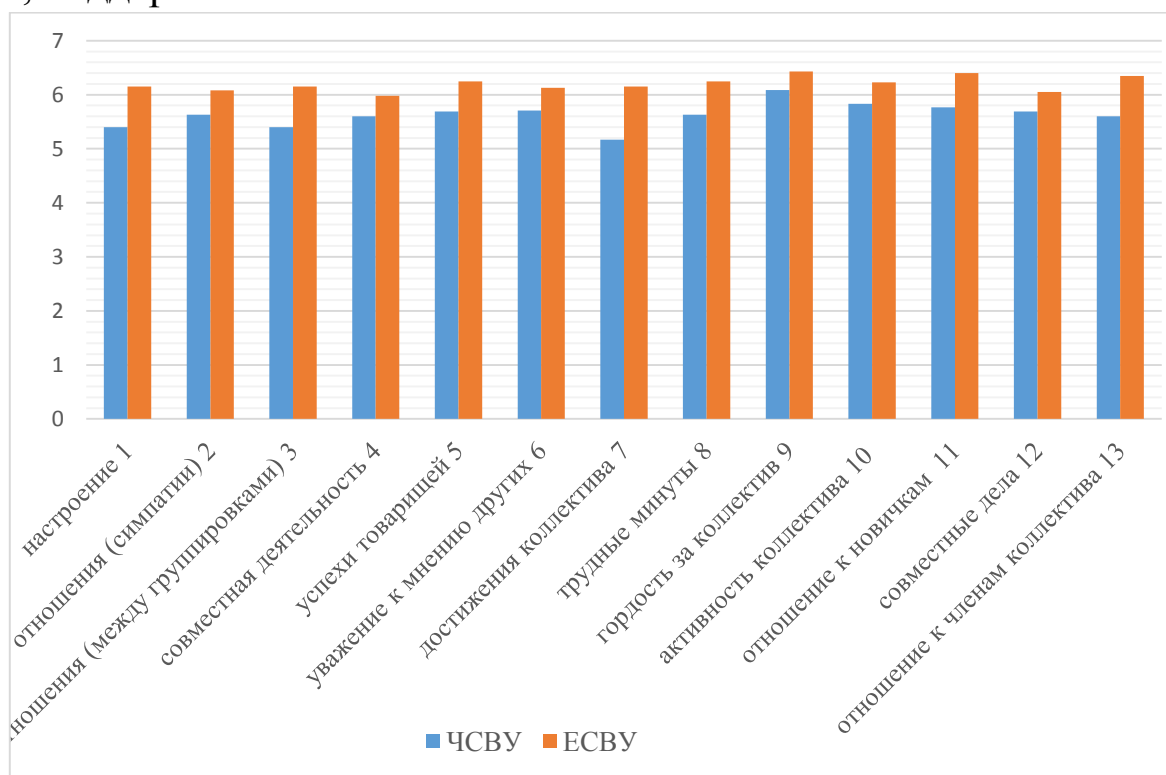


Рис. 17. Сравнение начальствующего состава и педагогических работников по методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям» (автор Е. И. Рогов) СВУ МВД России

Учитывая значимый когнитивный компонент социально-психологического климата, выявленный с помощью предыдущей методики, нельзя исключать повышение оценок вследствие социальной желательности членов коллектива. Кроме того, исследование происходило в период оргизменений в коллективе ЭГ, связанных с кадровой работой, оптимизацией учебно-воспитательного процесса, переориентацией воспитательной деятельности на новые методологические, ценностные основы, что определяет невозможность достижения в этот период преобразований стабильного социально-психологического климата.

Таким образом, при сравнении показателей оценок социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям Читинского и Елабужского СВУ МВД России в обоих коллективах вы-

явлен благоприятный социально-психологический климат (положительные оценки), в контрольной группе (ЕСВУ МВД России) по некоторым показателям оценки значительно различаются от экспериментальной (ЧСВУ МВД России), и они выше оценок экспериментальной группы (ЧСВУ МВД России). Учитывая более старший возраст коллектива контрольной группы, а также преобладание в ней когнитивного компонента, полученный результат можно рассматривать как компонент социальной желательности: респонденты из ЕСВУ МВД России понимают, что они должны быть единым целым для выполнения поставленных задач, поэтому хотят продемонстрировать сплоченность коллектива.

Критерий № 3 результативности внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности — синергия результатов подготовки совместного опыта воспитательной деятельности. Его показатель — достижение общезначимого результата совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий училища. Методика его выявления — внешняя экспертная оценка достижений совместной воспитательной деятельности (результаты участия воспитательного сообщества в конкурсных мероприятиях воспитательной направленности).

Как мы уже указывали ранее, внешняя экспертная оценка осуществлялась на ежегодном военно-спортивном сборе «Наследники победы», признанным главным событием годового круга воспитательных событий ЧСВУ МВД России. Помимо первых успехов в командном зачете: 2-го места в Санкт-Петербурге в 2015 г.¹ и 1-го ме-

¹ Военно-спортивный сбор воспитанников суворовских военных училищ МВД России «Наследники Победы» 3–17 июня 2015 г. / Санкт-петербургский университет МВД России : официальный сайт. — URL: <https://xn--blagajc0ayikbb.xn--blaew.xn--plai/folder/3566373> (дата обращения: 05.03.2022); В Санкт-Петербурге состоялась церемония торжественного закрытия военно-спортивного сбора воспитанников суворовских военных училищ МВД России «Наследники Победы» / Главное управление по работе с личным составом : официальный сайт // URL: <https://xn--clabtla.xn--blaew.xn--plai/news/item/3574685> (дата обращения: 17.07.2022).

ста в 2016 г. в Волгограде¹, команда ЧСВУ МВД России показывала стабильно высокие результаты, занимая призовые места:

- 2016 г. (место проведения — г. Волгоград) — 1 место²;
- 2017 г. (место проведения — г. Москва) — 1 место³;
- 2018 г. (место проведения — г. Белгород) — 3 место⁴;
- 2019 г. (место проведения — Санкт-Петербург) — 1 место⁵;
- 2020 г. по причине пандемии коронавируса сборы не проводились.

¹ Читинские суворовцы победили на всероссийских сборах в Волгограде / CHITA.RU. Чита онлайн : сайт // URL: <https://www.chita.ru/text/education/2016/05/11/70987991/> (дата обращения: 03.05.2022); В службе — честь! Информационный бюллетень ДГСК МВД России. — № 4. — 2016 // URL: http://static.mvd.ru/upload/site112/document_journal/04_bull_16.pdf (дата обращения: 05.03.2022).

² Там же.

³ Читинские суворовцы второй раз подряд завоевали первое место на всероссийском слёте / CHITA.RU. Чита онлайн : сайт // URL: <https://www.chita.ru/text/society/2017/05/13/71026640/> (дата обращения: 05.03.2022); Торжественная церемония закрытия военно-спортивного сбора «Наследники Победы» / Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя : официальный сайт // URL: <https://xn--11aeji.xn--b1aew.xn--p1ai/Press-sluzhba/Novosti/item/10248834> (дата обращения: 05.03.2022); В службе — честь! Информационный бюллетень ДГСК МВД России. — № 2. — 2017. // URL: [http://static.mvd.ru/upload/site112/document_journal/bull_02-2017\(2\).pdf](http://static.mvd.ru/upload/site112/document_journal/bull_02-2017(2).pdf) (дата обращения: 05.03.2022).

⁴ Торжественная церемония закрытия военно-спортивного сбора «Наследники Победы» прошла в Белгороде / Белгородский юридический институт МВД России им. И.Д. Путилина : официальный сайт. — URL: <https://xn--90aijl9g.xn--b1aew.xn--p1ai/Press-sluzhba/Novosti/item/13054521> (дата обращения: 05.03.2022); Все новости по сбору «Наследники победы» в Белгородском юридическом институте МВД России им. И. Д. Путилина / Белгородский юридический институт МВД России им. И. Д. Путилина : официальный сайт. // URL : <https://xn--90aijl9g.xn--b1aew.xn--p1ai/search/?q=%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8+%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D1%8B&group=0&page=2&from=&to=> (дата обращения: 05.03.2022).

⁵ Суворовцы из Читы в третий раз победили на Всероссийском сборе «Наследники Победы» / CHITA.RU. Чита онлайн : сайт. // URL: <https://www.chita.ru/text/society/2019/06/10/71108186/> (дата обращения: 05.03.2022); Подведение итогов и торжественное закрытие Спартакиады V военно-спортивного сбора / Санкт-петербургский университет МВД России : официальный сайт. // URL: <https://xn--b1agajc0ayikbb.xn--b1aew.xn--p1ai/Kontakty/Press-sluzhba/Novosti/item/17185190/> (дата обращения: 05.03.2022).

Данные результаты внешней экспертной оценки напрямую связаны с реализацией в ЧСВУ МВД России программы подготовки начальствующего состава и педагогических работников к совместной воспитательной деятельности. Команда Елабужского СВУ МВД России не занимала призовых мест в командном зачете.

Вклад начальника училища в совершенствование воспитательной деятельности ЧСВУ МВД России отмечен руководством МВД России.

Отметим значимость этих побед для самих воспитанников ЧСВУ МВД России. Как мы уже указывали ранее, по возвращении в г. Читу все воспитательное сообщество участвует в рефлексии главного события года. Приведем отзывы участников разных лет:

— Я навсегда запомню эту победу, мы были единым целым, мы были одной командой — возраст и звание были не помехой (суворовец М.).

— Это победа всего училища, всех курсов, я еще на 1 курсе знал, что буду участвовать в «Наследниках», вот что такое дух братства и взаимопомощи (суворовец Ф.).

— Мы были одним целым: и ребята, и учителя, и командиры. Этого не забыть никогда (суворовец Н.).

— Я видела церемонию награждения на фото и видео, прямо прослезилась, это наша общая победа, не жалко ни времени, ни сил, ни наших споров и проблем, которые мы решали. Это было здорово! (педагогический работник).

— Я был горд за своих ребят, за моих коллег, мы одно целое и мы победили, это поможет нам двигаться дальше (начальник курса).

Программа подготовки к воспитательной деятельности не может по определению быть просто заслушиванием лекций. Необходим иной подход, более затратный, но сообразный сущности процесса воспитания и соответствующий представлениям о современном образовании взрослых, реализующий систему андрагогических условий. Организованное программой подготовки осмысление и самоопределение воспитываемых взрослых в отношении ценностей, целей воспитания, адекватных им методов, совместное участие в созидании (планировании и реализации) годового круга воспитательных событий создают условия для освоения ими индивидуальной субъектности

и для развития группового субъекта совместной воспитательной деятельности. При этом диалогичность, неразрывность профессионального и общеразвивающего направлений подготовки, фасилитаторская составляющая андрагога удерживает ориентир на гуманизацию образования. Практика применения знаний, полученных в образовательном направлении программы, согласно практикоориентированной стратегии внутрифирменной подготовки, «здесь и сейчас», в созидании годового круга воспитательных событий, актуализация жизненного и профессионального опыта обучающихся позволила им освоить умения организации разновозрастных подростково-взрослых сообществ, готовящих конкретные мероприятия. Именно в среде данных сообществ и создавались условия для осуществления события взрослеющих и взрослых. Особо отметим важность соблюдения андрагогических принципов, арсенала методик современного образования взрослых. Обучающийся, бывший участником такого рода образовательных ситуаций, осваивает не только методические приемы, но и ценностное основание диалогового взаимодействия. То есть становится носителем и ценностей, и знания, и опыта воспитательного созидания. Это особенно важно при решении задачи профессионального самоопределения воспитанников как будущих полицейских в культурно-исторической области профессий служения. Сопереживание, братство, нацеленность на другого как ценностное основание сферы служения не могут быть воспитаны словесно. Только на основе опыта, только вместе с успешными, состоявшимися в своей профессии взрослыми возможен позитивный результат. Разновозрастные, подростково-взрослые сообщества созидания воспитательных событий как площадка практики программы подготовки как раз и давали такую возможность: в совместной деятельности воспитанников, представителей начальствующего состава и педагогических работников возникал образ и взрослого, и общности взрослых как примера для подражания. Но для этого воспитывающим взрослым необходимо было пройти и теорию, и обсуждение, и практику, да еще и в удобном для всех формате внутрикорпоративности, возможность которых и давала программа подготовки.

На основании изложенного констатируем, что за время реализации программы подготовки, позволившей создать условия для вовлеченности всех членов педагогического коллектива в непрерывное профессиональное образование (обретение свойства сообщества воспитателей — «общая рефлексивная среда»), выстраивалось консолидированное представление о ценностях, целях, принципах совместной воспитательной деятельности в СВУ МВД России и соответствующих им методах трансляции ценности служения (свойство «общие смыслы»), которое стало базой совместного созидания годового круга воспитательных событий (свойство «общее воспитательное пространство»), благодаря актуализации воспитательного потенциала разнообразности участников разновозрастных сообществ, готовивших воспитательные события по жизненному, профессиональному и педагогическому опыту («общая рефлексивная среда»).

Таким образом, реализация программы внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности показала адекватность разработанной нами, теоретически обоснованной модели подготовки сложности поставленной цели, доказала результативность использования гуманитарно-антропологической методологии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социокультурные трансформации, происходящие в российском обществе, определившие сознание приоритетности воспитания в образовательном процессе, обусловили необходимость поиска новых путей совершенствования подготовки к воспитательной деятельности в образовательных организациях страны. От ее результатов, достигаемых в СВУ МВД России, во многом зависит уровень соответствия правоохранительной деятельности, осуществляемой сотрудниками органов внутренних дел, ожиданиям общества и государства. Воспитательная деятельность училищ в этом контексте должна решать задачу трансляции ценностей профессий служения, к которым относится труд полицейского. Поэтому для реализации цели совершенствования результатов воспитательной деятельности училища так важно выделение в качестве отдельного предмета заботы создания условий для формирования ее группового субъекта, определяющего необходимость моделирования подготовки к совместному ее осуществлению представителями начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России.

В монографическом исследовании, посвященном их подготовке к совместной воспитательной деятельности, проведен анализ теории и практики подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к педагогической деятельности, что позволило выявить обоснованную позицию специалистов по вопросу необходимости создания условий для занятия каждым взрослым позиции воспитателя, которая взаимосвязана с развитием группового субъекта воспитательной деятельности. Эта необходимость обусловлена ориентацией на гуманизацию образовательного процесса в СВУ МВД России. Однако практика специально организуемой подготовки к совместной воспитательной деятельности не развита. Сообразный целям подготовки внутрикорпоративный формат недостаточно изучен. Это и определило актуальность проведенного монографического исследования.

Выявленная специфика совместной воспитательной деятельности начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД Рос-

сии (профориентационная направленность воспитательного целеполагания (самоопределение воспитанников училища как сотрудников полиции), разнородность взаимодействующих групп воспитывающих взрослых, ее амбивалентность) определила выбор формы их объединения — сообщества воспитателей. В монографии дано ее описание через систему определенных свойств. Данная форма обоснована как сообразная сложно реализуемому аспекту цели — профессиональному самоопределению обучающихся. Ее развитие требует специальных усилий организационного и образовательного характера, т. е. реализации одновременно двух направлений подготовки.

Описаны и обоснованы в силу сущностного отнесения подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к образованию взрослых ее андрагогические условия, составленные в блоки концептуальных, методических и организационных условий. Приоритетным в последнем блоке условий является внутрикорпоративный формат. Андрагогические условия стали основанием для создания модели подготовки.

Разработанная внутрикорпоративная модель подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности является нормативным описанием, значимым для организации как развития индивидуального, так и группового субъекта совместной воспитательной деятельности. Она составлена блоком целеполагания, методологическим, организационно-деятельностным, диагностико-результативным блоками и блоком рисков реализации модели.

На основании модели подготовки и для ее апробации разработана программа внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности на основе принципов диалогичности, субъектности, культуросообразности, антропологизации образования взрослых, поддержки инициативного действия обучающихся. Программа подготовки решает практикоориентированную задачу (успешное выступление команды училища в общероссийском военно-патриотическом мероприятии). К задачам также отнесены освоение положений гуманитарно-антропологического подхода, ценност-

ная консолидация, совместное планирование и реализация годового круга воспитательных событий. Задачи решаются в рамках учебно-методических сборов в активном освоении теории и практики совместной воспитательной деятельности при одновременной совместной подготовке сотрудников по двум направлениям — образовательному и (само)организационному. Описаны последовательность действий, содержание, средства и формы подготовки.

Экспериментальная работа, состоявшая в реализации инструмента апробации модели внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности (программы внутрикорпоративной подготовки в педагогическом коллективе Читинского СВУ МВД России) и диагностике итогов в соответствии с обоснованными критериями результативности, доказала верность выбора методологии, адекватность андрагогическим принципам примененных способов обучения.

Таким образом, сама постановка задачи выделения в качестве особого предмета подготовки начальствующего состава и педагогических работников СВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности, ее моделирование на основе гуманитарно-антропологической методологии и проектирование соответствующей программы подготовки с использованием современной результативной внутрикорпоративной формы доказали свою эффективность в деле совершенствования данной подготовки.

К перспективам исследования в данной области отнесем использование иных методологических оснований для подготовки к совместной воспитательной деятельности, способов и форм взаимодействия сообщества воспитателей СВУ МВД России с родительским сообществом, партнерами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативные акты

1. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в последней редакции) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 10.01.2024). — Текст : электронный.

2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся : Федеральный закон № 304-ФЗ от 31 июля 2020 г. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358792/ (дата обращения: 10.01.2024). — Текст : электронный.

3. Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 // URL: <https://base.garant.ru/400791288/> (дата обращения: 10.01.2024). — Текст : электронный.

4. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности в федеральных государственных образовательных организациях со специальным наименованием «суворовское военное училище», находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации, и приема в указанные образовательные организации : приказ МВД России от 15 июня 2015 г. № 682 // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382925/ (дата обращения: 11.01.2024). — Текст : электронный.

5. Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/400951e1bec44b76d470a1deda8b17e988c587d6/ (дата обращения: 12.01.2024). — Текст : электронный.

II. Научная и учебная литература

6. Аширов, Д. А. Организационное поведение : учебник / Д. А. Аширов. — Москва : Проспект, 2006. — 360 с. — Текст : непосредственный.

7. Башмаков, М. И. Информационная среда обучения / И. М. Башмаков, С. Н. Поздняков, Н. А. Резник. — Санкт-Петербург : Свет, 1997. — 400 с. — Текст : непосредственный.

8. Боно, Э. Шесть шляп мышления / Э. Боно. — Минск : Попурри, 2006. — 208 с. — Текст : непосредственный.

9. Боно, Э. Шесть шляп мышления / Э. Боно. — URL: <https://baguzin.ru/wp/wp-content/uploads/2013/02/%D1%8F.pdf> (дата обращения: 01.03.2022). — Текст : электронный.

10. Бордовская, Н. В. Педагогическая системология / Н. В. Бордовская. — Москва : Дрофа. — 464 с. — Текст : непосредственный.

11. Братченко, С. Л. Межличностный диалог и его атрибуты / С.Л. Братченко / Психология с человеческим лицом. — Москва : Смысл, 1997. — С. 201—222. — Текст : непосредственный.

12. Воспитательная деятельность педагога : учеб. пособие / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко, С. Д. Поляков, Н. Л. Селиванова / под общ. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — Москва : ИЦ «Академия», 2008. — 332 с. — Текст : непосредственный.

13. Воспитать человека : сборник нормативно-правовых, научно-методических, организационно-практических материалов по проблемам воспитания / под ред. В. А. Березиной, О. И. Волжиной, И. А. Зимней. — Москва : Вентана-Граф, 2005. — 385 с. — Текст : непосредственный.

14. Громкова, М. Т. Теория и практика: образование взрослых / М. Т. Громкова. — Москва, 2012. — 496 с. — Текст : непосредственный.

15. Дейли, Р. Организационное поведение / Р. Дейли. — Эдинбург : Эдинбургская бизнес-школа, 2012. — 55 с. — Текст : непосредственный.

16. Детская общность как объект и субъект воспитания : монография / под ред. Н. Л. Селивановой, Е. И. Соколовой. — Москва : ИЭТ, 2012. — 323 с. — Текст : непосредственный.

17. Ермолаева, М. Г. Авторская позиция учителя как предмет педагогического исследования : монография / М. Г. Ермолаева. — Санкт-Петербург : СПб АППО, 2010. — 146 с. — Текст : непосредственный.

18. Журавлев, А. Л. Психология совместной деятельности : монография / А. Л. Журавлев. — Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 640 с. — Текст : непосредственный.

19. Журавлева, О. Н. Гуманитарная модель современного учебника : проектирование и экспертиза содержания : монография / О. Н. Журавлева. — Санкт-Петербург : СПб АППО, 2009. — Текст : непосредственный.

20. Захарченко, М. В. Культура и образование в перспективе традиции. Традиция как предмет теоретического осмысления : монография / М. В. Захарченко. — Санкт-Петербург : СПб АППО, 2007. — 163 с. — Текст : непосредственный.

21. Змеев, С. И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. — Москва : Пер Сэ, 2012. — 272 с. — Текст : непосредственный.

22. Змеев, С. И. Основы технологии обучения взрослых : учебное пособие / С. И. Змеев. — Москва : МПГУ, 2001. — 128 с. — Текст : непосредственный.

23. Илакавичус, М. Р. Андрагогические основы развития региональной системы повышения квалификации педагогических работников / М. С. Якушкина, Е. И. Казакова, А. Е. Марон и др. // Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников. — Москва — Санкт-Петербург, 2020. С. 26–48. — Текст : непосредственный.

24. Илакавичус, М. Р. Взрослый в разновозрастном сообществе неформального образования: постановка научной проблемы : монография / М. Р. Илакавичус. — Санкт-Петербург : ЛЕМА, 2013. — 90 с. — Текст : непосредственный.

25. Илакавичус, М. Р. Неформальные образовательные практики в пространстве образования взрослых : монография / М. Р. Илакавичус. — Москва : СИНЭЛ, 2017. — 141 с. — Текст : непосредственный.

26. Исаев, Е. И. Психология образования человека. Становление субъектности в образовательных процессах / Е. А. Исаев, В. И. Слободчиков. — Москва : ПСТГУ, 2013. — 432 с. — Текст : непосредственный.
27. Караяни, А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. — Санкт-Петербург : Питер, 2006. — 480 с. — Текст : непосредственный.
28. Кларин, М. В. Инновационные тенденции развития корпоративного образования / М. В. Кларин / Инновационное развитие образовательных программ непрерывного образования: методология и практика / под науч. ред. В. А. Ермоленко. — Москва : ИТИП РАО, 2013. — С. 53–107. — Текст : непосредственный.
29. Ковалева, Т. М. Инновационная школа: аксиомы и гипотезы / Т. М. Ковалева. — Москва — Воронеж, 2003. — 256 с. — Текст : непосредственный.
30. Колесникова, И. А. Андрагогические основы профессионального развития личности / Основы андрагогики : учебное пособие / И. А. Колесникова. — Москва : ИЦ «Академия», 2003. — С. 40–57. — Текст : непосредственный.
31. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование : учебное пособие / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская. — Москва, 2008. — 288 с. — Текст : непосредственный.
32. Колесникова, И. А. Основы андрагогики / И. А. Колесникова. — Москва, 2007. — 180 с. — Текст : непосредственный.
33. Колесникова, И. А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии / И. А. Колесникова. — Санкт-Петербург : СПбГУПМ, 1999. — 240 с. — Текст : непосредственный.
34. Краевский, В. В. Содержание образования: вперед к прошлому / В. В. Краевский. — Москва : Педагогическое общество России, 2001. — 36 с. — Текст : непосредственный.
35. Крупская, Н. К. К вопросу о социалистической школе / Педагогические сочинения: в 10 т. Т 2. — Москва : АПН, 1959. — С. 7–28. — Текст : непосредственный.
36. Крупская, Н. К. Обучение и воспитание в школе / Педагогические сочинения: в 10 т. Т. 2. — Москва : АПН, 1959. С. 69–81. — Текст : непосредственный.

37. Крыжановский, А. М. Традиции и новаторство в военно-профессиональной ориентации воспитанников суворовских училищ / Военно-профессиональная ориентация воспитанников суворовских училищ «Время выбирать военную профессию: три шага к успеху» : методическое пособие / А. М. Крыжановский; общ. ред. Е. М. Ермолов. — Санкт-Петербург : Изд-во ФГКОУ СПб СВУ МО России, 2016. — Текст : непосредственный.

38. Крылова, Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. — Москва : Народное образование, 2000. — 272 с.— Текст : непосредственный.

39. Кузнецов, В. В. Корпоративное образование : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Кузнецов. — Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. — 227 с. — Текст : непосредственный.

40. Луначарский, А. В. О воспитании и образовании : избр. ст. / А. В. Луначарский; под ред. А. М. Арсеньева. — Москва : Педагогика, 1976. — Текст : непосредственный.

41. Макаренко, А. С. Проблемы школьного советского воспитания / Избранные педагогические сочинения / А. С. Макаренко. — Москва : Учпедгиз, 1955. — 220 с. — Текст : непосредственный.

42. Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников / М. С. Якушкина, Е. И. Казакова, А. Е. Марон и др. — Москва — Санкт-Петербург, 2020. — 320 с. — Текст : непосредственный.

43. Мухина, И. А. Что такое педагогическая мастерская? / И. А. Мухина, Т. Я. Ерёмина / Мастерские по литературе: интеграция инновационного и традиционного опыта. — Санкт-Петербург : СПб ГУПМ, 2002. — 209 с. — Текст : непосредственный.

44. Мясищев, В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. — Москва — Воронеж : МОЖЭК, 1995. — 356 с. — Текст : непосредственный.

45. Немов, Р. С. Психологические условия и критерии эффективной работы коллектива / Р. С. Немов. — Москва : Знание, 1982. — 64 с. — Текст : непосредственный.

46. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. — Москва : Эгвес, 2006. — 489 с. — Текст : непосредственный.
47. Обозов, Н. Н. Межличностные отношения / Н. Н. Обозов. — Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1979. — 150 с. — Текст : непосредственный.
48. Онушкин, В. Г. Образование взрослых : междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарёв. — Санкт-Петербург — Воронеж : ИОВ РАО, 1995. — 109 с. — Текст : непосредственный.
49. Остапенко, А. А. Как обеспечить полноту воспитания подростка : лекции по системной и со-Образной педагогике / А. А. Остапенко. — Москва : НИИ Школьных технологий, 2019. — 36 с. — Текст : непосредственный.
50. Педагогические труды академика И. П. Иванова : в 2 т. Т. 2. / сост.: И. Д. Аванесян, К. П. Захаров. — Санкт-Петербург : Изд-во Политехн. ун-та, 2013. — 310 с. — Текст : непосредственный.
51. Петровская, Е. В. Безымянные сообщества (2012) / Е. В. Петровская. — Москва : Фаланстер, 2012. — 384 с. — Текст : непосредственный.
52. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива : учебное пособие / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. — Москва, 1978. — 176 с. — Текст : непосредственный.
53. Петровский, А. В. Социальная психология : учебное пособие / А. В. Петровский. — Москва : Просвещение, 1987. — 224 с. — Текст : непосредственный.
54. Петроченко, Г. Г. Ситуативные задачи в педагогике / Г. Г. Петроченко. — Минск : Университетское, 1990. — 224 с. — Текст : непосредственный.
55. Платонов, К. К. Что изучает общественная психология / К. К. Платонов. — Москва : Знание, 1971. — 48 с. — Текст : непосредственный.
56. Поташник, М. М. Педагогические ситуации / М. М. Поташник, Б.З. Вульф. — Москва : Педагогика, 1983. — 144 с. — Текст : непосредственный.
57. Практики сплоченности в современной России : социокультурный анализ / под ред. Н. Е. Покровского и М. А. Козло-

вой. — Москва : Университетская книга, 2016. — 315 с. — Текст : непосредственный.

58. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. — Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. — С. 649–654. — Текст : непосредственный.

59. Профессия «тьютор» / под общ. ред. Т. М. Ковалевой. — Москва : МПГУ, 2012. — 246 с. — Текст : непосредственный.

60. Радионов, В. Е. Теоретические основы педагогического проектирования / В. Е. Радионов. — Санкт-Петербург, 1996. — Текст : непосредственный.

61. Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования : пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом / Е. И. Рогов. — Москва : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 1998. — 496 с. — Текст : непосредственный.

62. Резник, Ю. М. Я и Другие / Меняющаяся социальность: контуры будущего : монография / Ю. М. Резник; отв. ред. В. Г. Федотова. — Москва : ИФРАН, 2012. — С. 30–52. — Текст : непосредственный.

63. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. Т. 1. / гл. ред. В. В. Давыдов. — Москва : Большая российская энциклопедия, 1993. — 450 с. — Текст : непосредственный.

64. Слободчиков, В. И. Психология человека: введение в психологию субъективности : учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. — Москва : Изд-во ПСТГУ, 2014. — 368 с. — Текст : непосредственный.

65. Состояние отечественных систем повышения квалификации педагогических работников / Якушкина М. С., Илакавичус М. Р., Казакова Е. И. и др. // Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников в условиях развития пространства непрерывного образования Российской Федерации. — Москва — Санкт-Петербург, 2020. — С. 11–30. — Текст : непосредственный.

66. Социально-культурные традиции кадетского образования в России : отчет о научно-исследовательской работе / сост.: И. А. Герасимова, О. Ю. Мацукевич. — Москва : МГИК, 2016. — 132 с. — Текст : непосредственный.

67. Спирин, Л. Ф. Теория и технология решения педагогических задач / Л. Ф. Спирин. — Москва : Российское педагогическое агентство, 1997. — 173 с. — Текст : непосредственный.
68. Степанов, П. В. Современная теория воспитания : словарь-справочник / П. В. Степанов; под ред. Н. Л. Селивановой. — Москва : Педагогический поиск, 2016. — Текст : непосредственный.
69. Степанов, П. В. Структура воспитательной деятельности педагога : монография / П. В. Степанов. — Москва : Педагогический поиск, 2018. — 128 с. — Текст : непосредственный.
70. Сухомлинский, В. А. Мудрая власть коллектива / В. А. Сухомлинский. — Москва : Молодая гвардия, 1995. — 238 с. — Текст : непосредственный.
71. Теоретические основы непрерывного образования / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев, А. Л. Загорский и др.; под ред. В. Г. Онушкина; АПН СССР, НИИ общ. образования взрослых. — М. : Педагогика, 1987. — 207 с. — Текст : непосредственный.
72. Технологии гимназического образования : педагогические мастерские : методическое пособие / сост. В. В. Вологжанина. — Москва — Киров, 2002. — 158 с. — Текст : непосредственный.
73. Тубельский, А. Н. Школа будущего, построенная вместе с детьми / А. Н. Тубельский. — Москва: ИД «Первое сентября», 2012. — 440 с. — Текст : непосредственный.
74. Увлекательные разминки для семинаров / Понятие «критическое мышление» и его характеристики. — URL: rud.exdat.com/docs/index-601478.html (дата обращения: 20.03.2022). — Текст : электронный.
75. Ульянова, И. В. Психолого-педагогическая работа в суворовских военных училищах: традиции и инновации : монография / И. В. Ульянова. — Москва, 2020. — 288 с. — Текст : непосредственный.
76. Философский энциклопедический словарь. — Москва : Сов. энциклопедия, 1983. — 840 с. — Текст : непосредственный.
77. Чернышев, А. С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций / А. С. Чернышев. — Москва : Педагогическое общество России, 2000. — 186 с. — Текст : непосредственный.

78. Шустова, И. Ю. Воспитание в детско-взрослой общности : монография / И. Ю. Шустова. — Москва : ПОР, 2018. — 172 с. — Текст : непосредственный.

79. Ямбург, Е. А. Педагогический ансамбль школы / Е. А. Ямбург. — Москва : Знание, 1987. — 80 с. — Текст : непосредственный.

III. Диссертации, авторефераты диссертаций

80. Борытко, Н. М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного образования : дис. ... д-ра пед.: 13.00.08. / Николай Михайлович Борытко. — Волгоград, 2001. — 274 с. — Текст : непосредственный.

81. Горлинский, И. В. Развитие педагогической системы профессионального образования в учебных заведениях МВД России : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Иван Венедиктович Горлинский. — Москва, 1999. — 188 с. — Текст : непосредственный.

82. Дежникова, Н. С. Педагогический коллектив средней общеобразовательной школы как субъект воспитания : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 1.00.01. / Наталия Степановна Дежникова. — М., 1989. — Текст : непосредственный.

83. Дуберман, Ю. Е. Роль сплоченности малых групп в функционировании первичного производственного коллектива : дис. ... канд. психол. наук: 09.00.09. / Юзеф Ефимович Дуберман. — Москва, 1973. — 196 с. — Текст : непосредственный.

84. Дурай-Новакова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Крыстына Мечиславовна Дурай-Новакова. — Москва, 1983. — 356 с. — Текст : непосредственный.

85. Зацепин, В. И. Межличностное общение в коллективе : дис. ... канд. психол. наук: 09620. / Вениамин Иванович Зацепин. — Ленинград, 1970. — 184 с. — Текст : непосредственный.

86. Илакавичус, М. Р. Теоретические основы взаимодействия формального и неформального образования взрослых : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Марина Римантасовна Илакавичус. — Москва : ИСРО РАО, 2018. — 384 с. — Текст : непосредственный.

87. Кукуев, А. И. Андрагогический подход в педагогике : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Александр Иванович Кукуев. — Ростов-на Дону, 2010. — 20 с. — Текст : непосредственный.

88. Поляков, А. Ф. Педагогическая система профессиональной ориентации воспитанников суворовских военных училищ МВД России : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / Александр Филиппович Поляков. — Москва, 2022. — Текст : непосредственный.

89. Пунько, Н. Ю. Социально-психологическая готовность к профессиональной деятельности в процессе профессионального становления студентов московских вузов : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. / Надежда Юрьевна Пунько. — Москва, 2021. — 235 с. — Текст : непосредственный.

90. Пышьев, А. Н. Педагогические условия управления сотрудниками образовательного учреждения МВД России : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / Александр Николаевич Пышьев. — Москва, 2003. — 184 с. — Текст : непосредственный.

91. Радионова, Н. Ф. Педагогические основы взаимодействия педагогов и старших школьников в учебно-воспитательном процессе : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Надежда Федоровна Радионова. — Ленинград, 1991. — 470 с. — Текст : непосредственный.

92. Ройтблат, О. В. Развитие теории неформального образования в системе повышения квалификации педагогических работников : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08. / Ольга Владимировна Ройтблат. — Санкт-Петербург, 2015. — 392 с. — Текст : непосредственный.

93. Селин, П. В. Подготовка начальствующего состава и педагогических работников суворовских военных училищ МВД России к совместной воспитательной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Петр Васильевич Селин. — Санкт-Петербург. — 26 с. — Текст: непосредственный.

94. Соловова, Н. А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. / Надежда Алексеевна Соловова. — Самара, 2006. — 28 с. — Текст : непосредственный.

95. Стрюкова, Г. А. Гуманистический потенциал воспитательной системы суворовского военного училища : дис. ... канд. пед. наук:

13.00.01. / Галина Александровна Стрюкова. — Ульяновск, 2002. — 208 с. — Текст : непосредственный.

96. Фоменко, С. Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. / Светлана Леонидовна Фоменко. — Москва : МПСИ, 2013. — 397 с. — Текст : непосредственный.

IV. Периодические издания

97. Абдулаева, О. А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей : анализ понятий / О. А. Абдулаева, И. А. Греку // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 63-1. — С. 4–8. — Текст : непосредственный.

98. Авакян, И. Б. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе как условие восприимчивости педагогов к новому / И. Б. Авакян // Педагогическое образование в России. — 2012. — № 4. — С. 67–72. — Текст : непосредственный.

99. Бондаренко, Н. В. Становление в России непрерывного образования : анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны / Н.В. Бондаренко // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. — Москва : НИУ ВШЭ, 2017. — № 5 (104). 28 с. — Текст : непосредственный.

100. Бурцева, Е. Д. Сплочение коллектива и поддержание благоприятной атмосферы в группе как один из факторов развития личности человека / Е. Д. Бурцева // Педагогика и психология : актуальные вопросы теории и практики. — 2017. — № 1 (10). — С. 340–342. — Текст : непосредственный.

101. Вершинина, Н. А. Кто сегодня воспитывает детей дошкольного возраста / Н. А. Вершинина, М. К. Хашанская // Воспитание и обучение детей младшего возраста. — 2016. — № 5. — С. 474–476. — Текст : непосредственный.

102. Гаврилин, А. В. Первый кадетский корпус как гуманистическая воспитательная система / А. В. Гаврилин // Гуманистические воспитательные системы вчера и сегодня (в описаниях их авторов и исследователей) / ред.-сост. Е. И. Соколова. — Москва : Педагогическое общество России, 1998. — С. 7–20. — Текст : непосредственный.

103. Григорьев, Д. В. Воспитание в сети событий / Д. В. Григорьев // Воспитательная работа в школе. — 2006. — № 6. — С. 49–58. — Текст : непосредственный.

104. Григорьев, Д. В. Педагог в пространстве общественного действия / Д. В. Григорьев // Народное образование. — 2015. — № 10. — С. 111–116. — Текст : непосредственный.

105. Демакова, И. Д. Педагог как воспитатель : значимые характеристики воспитательной деятельности, принцип событийности в воспитании / И. Д. Демакова, И. Ю. Шустова // Педагогическое искусство. — 2017. — № 2. — С. 100–108. — Текст : непосредственный.

106. Ефремов, А. Ю. Сплочение профессионального коллектива в контексте формирования компетенций / А. Ю. Ефремов, А. Д. Григорьев // Воспитание и обучение : теория, методика и практика : сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. — Чебоксары : Общество с ограниченной ответственностью Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2016. — С. 37–38. — Текст : непосредственный.

107. Захарченко, М. В. Понятие цивилизационной традиции и его значение для моделирования образовательного процесса в школе России / М. В. Захарченко // Непрерывное образование : СПб АППО. — 2012. — Вып. 1. — С. 5–11. — Текст : непосредственный.

108. Змеев, С. И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов / С. И. Змеев // Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. — 2014. — № 1. — С. 8–14. — Текст : непосредственный.

109. Илакавичус, М. Р. Антропопрактики в образовательном процессе организаций высшего образования системы МВД России / М. Р. Илакавичус // Преподаватель XXI век. — 2021. — № 4 (1). — С. 79–88. — Текст : непосредственный.

110. Илакавичус, М. Р. Персонализация и персонификация как принципы освоения воспитательного потенциала идеалов культуры / М. Р. Илакавичус // Человек и образование. — 2010. — № 3. — С. 19–23. — Текст : непосредственный.

111. Илакавичус, М. Р. Практики неформального образования для разновозрастных сообществ : гуманитарно-антропологический аспект / М. Р. Илакавичус // Известия ВГПУ. — 2014. — № 9. — С. 134–140. — Текст : непосредственный.

112. Илакавичус, М. Р. Событийный подход в педагогической практике школ Санкт-Петербурга / М. Р. Илакавичус // Вопросы педагогики. — 2021. — № 6-1. — С. 140–143. — Текст : непосредственный.

113. Илакавичус, М. Р. Сообщество воспитателей как объединение воспитывающих взрослых в СВУ МВД России / М. Р. Илакавичус // Вопросы педагогики. — 2021. — № 9. — С. 50–53. — Текст : непосредственный.

114. Илакавичус, М. Р. Теоретические основы развития сообщества воспитателей в непрерывном профессиональном образовании сотрудников и педагогических работников СВУ МВД России / М. Р. Илакавичус, П. В. Селин // Вестник Уфимского юридического института МВД России. — 2021. — № 3. — С. 151–159. — Текст : непосредственный.

115. Илакавичус, М. Р. Управление развитием педагогического потенциала социальных центров / М. Р. Илакавичус // Управление образованием: теория и практика. — 2016. — № 2. — С. 94–102. — Текст : непосредственный.

116. Илакавичус, М. Р. Философско-культурологическое основания педагогического исследования разновозрастных сообществ / М. Р. Илакавичус // Человек и образование. — 2013. — № 2. — С. 34–39. — Текст : непосредственный.

117. Калашникова, И. Н. Роль корпоративных мероприятий в сплочении коллектива / И. Н. Калашникова, Я. О. Первишова // Экономика и управление народным хозяйством региона : материалы межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 50-летию экономического факультета и 40-летию кафедры «Менеджмент», г. Ставрополь, 10–12 марта 2011 г. — Ставрополь : ООО «Бюро новостей», 2011. — С. 102–105. — Текст : непосредственный.

118. Кислова, И. В. Анализ подходов к пониманию готовности к деятельности / И. В. Кислова, В. Г. Михайловский, С. Л. Савченко //

Социальные отношения. — М., 2014. — № 2 (3). — С. 11. — Текст : непосредственный.

119. Кларин, М. В. Интерактивное обучение — инструмент освоения нового опыта / М. В. Кларин // Педагогика. — 2000. — № 7. — С. 4–12. — Текст : непосредственный.

120. Козырев, С. А. Патриотическое воспитание в суворовских военных училищах войск НКВД (МВД) СССР (на основе архивных документов) / С. А. Козырев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2016. — № 4. — С. 172–179. — Текст : непосредственный.

121. Ксенофонтова, А. Н. Организация работы с педагогическим коллективом как фактор повышения качества образования / А. Н. Ксенофонтова, А. П. Еремина // Мир молодой науки : материалы научно-практической конференции. — М., 2016. — С. 17–24. — Текст : непосредственный.

122. Куликова, Е. В. Основные этапы развития суворовских военных училищ МВД России / Е. В. Куликова // Современные проблемы науки и образования. — 2020. — № 1. — Текст : непосредственный.

123. Лобыня, А. П. Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие коллектива / А. П. Лобыня // Трансформация научных парадигм и коммуникативные практики в информационном социуме : VI Всероссийская научно-практическая конференция студентов и молодых ученых. — Томск : Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2013. — С. 226–227. — Текст : непосредственный.

124. Лодатко, Є. О. Моделювання інформаційного впливу на суб'єкт навчального процесу / Є. О. Лодатко // Рідна школа. — 2005. — № 7 (906). — Липень. — С. 38–41. — Текст : непосредственный.

125. Мацукевич, О. Ю. Социально-культурные традиции кадетского образования в России / О. Ю. Мацукевич, И. А. Герасимова, А. П. Герасимов // Вестник МГУКИ. — 2017. — № 1 (75). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-kulturnye-traditsii-kadetskogo-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения: 18.03.2022). — Текст : электронный.

126. Мыльникова, С. А. Корпоративное обучение / С. А. Мыльникова, В. А. Погосян // *Universum : Вестник Герценовского университета*. — 2014. — № 3–4. — Текст : непосредственный.

127. Новикова, Л. И. Воспитательная система : исходные позиции / Л.И. Новикова // *Советская педагогика*. — 1991. — № 11. — С. 61–64. — Текст : непосредственный.

128. Овсянников, С. Ю. Историко-педагогический анализ реализации потенциала военной субкультуры в воспитании военнослужащих внутренних войск / С. Ю. Овсянников // *Мир науки, культуры, образования*. — 2016. — № 1. — С. 155–157. — Текст : непосредственный.

129. Остапенко, А. А. От лоскутности к полноте воспитания: Как совместить естественные закономерности нравственного взросления школьника с модулями «Примерной программы воспитания обучающихся» / А. А. Остапенко // *Воспитание школьников*. — 2001. — № 1. — С. 3–11. — Текст : непосредственный.

130. Полупан, К. Л. Особенности и этапы проектирования образовательных программ в вузе (практический аспект) / К. Л. Полупан // *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология*. — 2014. — № 11. — С. 49–59. — Текст : непосредственный.

131. Попова, Ю. Л. Корпоративная культура как мощный инструмент в современной организации / Ю. Л. Попова // *Экономика и управление народным хозяйством региона : материалы межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 50-летию экономического факультета и 40-летию кафедры «Менеджмент», г. Ставрополь, 10–12 марта 2011 г.* — Ставрополь : ООО «Бюро новостей», 2011. — Текст : непосредственный.

132. Поташник, М. М. Сообщество педагогов школы : коллектив или команда? // *Народное образование*. — 2012. — № 5. — С. 167–174. — Текст : непосредственный.

133. Прутченков, А. С. Шаг за шагом, или Технология подготовки и реализации социального проекта / А. С. Прутченков // *Школьные технологии*. — 2002. — № 4. — С. 92–108. — Текст : непосредственный.

134. Радковец, И. С. Сплоченность офицерского коллектива : факторы и методика формирования / И. С. Радковец // *Психологическое*

сопровождение образовательного процесса. — 2016. — № 6 (1). — С. 215–223. — Текст : непосредственный.

135. Радионова, Н. Ф. Взаимодействие субъектов педагогического процесса как источник его обновления / Н. Ф. Радионова, С. В. Ривкина // Человек и образование. — 2012. — № 2. — С. 4–9. — Текст : непосредственный.

136. Ройтблат, О. В. Новые подходы к повышению профессионализма педагогов: модель неформального образования профессии / О. В. Ройтблат // Мир науки, культуры, образования. — 2011. — № 5. — С. 206–208. — Текст : непосредственный.

137. Рэцой, А. Д. Основная задача УСВУ — воспитание гражданина и патриота / А. Д. Рэцой // Спутник воспитателя. Теория и опыт. — 2014. — Вып. № 3. — С. 4–5. — Текст : непосредственный.

138. Саханский, Н. Б. Начальный этап непрерывного военного образования / Н. Б. Саханский // Непрерывное образование : XXI век. — 2018. — № 2. — С. 1–11. — Текст : непосредственный.

139. Селиванова, Н. Л. Теоретические основы подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности в системе общего и дополнительного образования / Н. Л. Селиванова, П. В. Степанов, И. В. Степанова // Вестник ПСТГУ. — Серия 4 : Педагогика. Психология. — 2018. — № 49. — С. 39–46. — Текст : непосредственный.

140. Селюкова, Е. А. Педагогический коллектив и его развитие в процессе глобализации и конвергенции образования / Е. А. Селюкова // Сибирский педагогический журнал. — 2008. — № 7. — С. 91–100. — Текст : непосредственный.

141. Свириденко, В. А. Сплочение школьного коллектива как фактор развития кадрового потенциала образовательной организации / В. А. Свириденко // Приоритетные направления развития науки и образования. — 2015. — № 2 (5). — С. 454–457. — Текст : непосредственный.

142. Сластёнин, В. А. Профессионально-педагогическая подготовка современного учителя / В. А. Сластёнин, А. И. Мищенко // Советская педагогика. — 1991. — № 10. — С. 79–84. — Текст : непосредственный.

143. Слободчиков, В. И. Событийная образовательная общность — источник развития и субъект образования / В. И. Слободчиков // Ученые записки. — 2010. — Т. 3. Серия: Психология Педагогика. — № 2 (10). — С. 3–8. — Текст : непосредственный.

144. Степанов, П. В. Коммуникативно-деятельностная модель воспитания / П. В. Степанов // Перспективные модели воспитания школьников и студентов : сборник статей. — Москва : ФГБНУ ИСТО РАО, 2015. — С. 65–88. — Текст : непосредственный.

145. Степанов, П. В. Общность в контексте воспитания / П. В. Степанов // Труды ИСРО РАО : сборник научных статей. — Москва : ИСРО РАО, 2014. — С. 133–140. — Текст : непосредственный.

146. Хайкин, В. Л. Детско-взрослая созидаящая общность как институт воспитания / Л. В. Хайкин, Д. В. Григорьев // Психологическая наука и образование psyedu.ru. — 2014. — Том 6. — № 2. — С. 75–80. — Текст : непосредственный.

147. Фоменко, С. Л. Педагогические условия становления педагогического коллектива как субъекта деятельности в современной школе / С. Л. Фоменко, С. А. Белова // Инновационные проекты и программы в образовании. — 2015. — № 5. — С. 6–11. — Текст : непосредственный.

148. Хлызова, И. В. Педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в процессе профессиональной подготовки в вузе / И. В. Хлызова // Знание. Понимание. Умение. — 2013. — № 4. — С. 263–265. — Текст : непосредственный.

149. Шакурова, М. В. Научная школа Л. И. Новиковой: основные идеи и перспективы развития / М. В. Шакурова, П. В. Степанов, Н. Л. Селиванова // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2014. — № 1 (16). — С. 37–45. — Текст : непосредственный.

150. Шустова, И. Ю. Детско-взрослая общность как условие становления ценностно-смысловой ориентации ребенка / И. Ю. Шустова // Вестник ПСТГУ. — Серия IV : Педагогика. Психология. — 2013. — Вып. 1 (28). — С. 51–61. — Текст : непосредственный.

151. Ядровская, М. В. Модели в педагогике / М. В. Ядровская // Вестник Томского государственного университета. — 2013. — № 366. — С. 139–143. — Текст : непосредственный.

V. Литература на иностранном языке

152. Deci, E.L. (2000). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // Psychological Inquiry. — No. 11. — P. 227–268. — Text : direct.

153. Deci, E.L. (2000). The „what“ and „why“ of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // Psychological Inquiry. — No. 11. — P. 227–268. — Text : direct.

154. Jennings, C. 70:20:10 — Above All Else It's a Change Agent. — URL: <http://charles-jennings.blogspot.com/2015/01/702010-above-all-else-its-change-agent.html> (date of access: 01.03.2022). — Text : electronic.

155. Jennings, C. 70:20:10 — Beyond the Blend. — URL: <http://charles-jennings.blogspot.com/2015/01/702010-above-all-else-its-change-agent.html> (date of access: 01.03.2022). — Text : electronic.

156. Knowles, M.S. The Adult Learner : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development / M.S. Knowles, E.E. Holton III, R.A. Swanson. — 6th edition. — London; New York, etc. : ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. — 378 p. — Text : direct.

157. Lockhar, J. Executive education for the future Executive education : Can it be too good? // Executive Education Journal. — 2013. — Text : direct.

158. Larrivee, B. Transforming teaching practice : Becoming the critically reflective teacher // Reflective Practice : International and Multidisciplinary Perspectives, 2000. — No. 1 (3). — P. 293–307. — Text : direct.

159. Rogers, A. Teaching Adults. Buckingham and Philadelphia : Open University Press, 1998. — 3rd ed. — 2002. — Text : direct.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧИТИНСКОЕ СУВОРОВСКОЕ ВОЕННОЕ УЧИЛИЩЕ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**ПРОГРАММА ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЧИТИНСКОГО
СУВОРОВСКОГО ВОЕННОГО УЧИЛИЩА МВД РОССИИ
К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Актуальность

Воспитание обучающихся ЧСВУ МВД России должно представлять собой совместную, целенаправленную и систематическую деятельность начальствующего состава училища, педагогических работников, ветеранских организаций и иных общественных объединений по формированию у суворовцев высокого патриотического сознания, чувств любви и верности Родине, гордости за свое Отечество, профессиональное самоопределение как будущих полицейских.

Для организации совместной, осознанной и результативной воспитательной деятельности начальствующему составу и педагогическим работникам необходимо осмыслить цели и ценности воспитания в училище, ознакомиться с гуманитарно-антропологическим подходом, позволяющим организовать воспитательную деятельность в ориентире на подрастающего человека, его потенциал и на ценности отечественной культуры, самоопределиться и включиться в общую воспитательную деятельность, ориентированную главным событием для всего коллектива училища — достойным участием команды училища во Всероссийском слете «Наследники Победы».

Цель: подготовить начальствующий состав и педагогических работников к результативной совместной воспитательной деятельности.

Задачи:

1. Освоение ценностей культуросообразной воспитательной деятельности в СВУ МВД России, ценностная консолидация.

2. Освоение основных положений гуманитарно-антропологического подхода.

3. Формирование опыта участия в совместной воспитательной деятельности в годовом круге воспитательных событий со сверхзадачей победы во Всероссийском слете «Наследники Победы».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Нормативные правовые акты и инструктивные документы, использованные для разработки программы

Программа внутрикорпоративной подготовки начальствующего состава и педагогических работников ЧСВУ МВД России к совместной воспитательной деятельности¹ разработана на основе следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и инструктивных документов:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа МВД России от 15 июня 2015 г. № 682 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности в федеральных государственных образовательных организациях со специальным наименованием «суворовское военное училище», находящихся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации, и приема в указанные образовательные организации»;
- Устава ЧСВУ МВД России.

1.2. Научное основание программы

Научным основанием программы являются положения:

¹ Далее — «Программа».

— философии традиции (Г. Г. Гадамер, М. В. Захарченко, Ю. М. Лотман, Е. Шацкий, Г. Шестун), определяющей основанием культурно-исторической традиции смысложизненные ценности, воспитание — способом их трансляции развития субъектности, средой которого является событийная общность;

— гуманитарно-антропологического подхода (В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев, А. А. Остапенко), рассматривающего образование как универсальную форму становления и развития человеческого качества, укорененного в ценностях культуры, как процесс освоения субъектности в межпоколенной трансляции ценностей, заявляющего необходимость использования в образовании антропопрактик — практик помощи человеку в обретении себя как субъекта отечественной культуры, разворачивающихся в совместно-распределенной деятельности рефлексивной среды событийной общности;

— идеи о непрерывном педагогическом образовании (З. И. Васильева, Е. И. Казакова, В. А. Сластенин, О. В. Ройтблат, Н. Н. Суртаева, А. П. Тряпицына);

— о совокупности условий развития сообщества воспитателей и становления позиции воспитателя, составленных самоопределением относительно целей и ценностей воспитательной деятельности, знаниями в области современного воспитания, умением входить в существующие и строить новые профессиональные общности, развивающиеся в логике «обучающегося сообщества» (А. В. Гаврилин, Л. И. Новикова, Н. Л. Селиванова, П. В. Степанов, С. Д. Поляков, М. Г. Ермолаева);

— концепции воспитательного пространства (Л. И. Новикова, Н. Л. Селиванова, Д. В. Григорьев, И. В. Шакурова, М. С. Якушкина), создаваемого в совместной значимой для личностного развития взрослеющих и взрослых деятельности;

— формы реализации программы подготовки — внутрикорпоративной, в рамках учебно-методических сборов, объединяющих начальствующий состав и педагогических работников.

1.3. Цель реализации программы

Целью реализации программы является подготовка начальствующего состава и педагогических работников к результативной совместной воспитательной деятельности.

1.4. Принципы программы

Разработка и реализация программы основывается на принципах:

- 1) субъектности (аспектами цели являются развитие индивидуальной субъектности сотрудников и группового субъекта воспитательной деятельности);
- 2) культуросообразности (приоритетной передаче подлежат ценности отечественной культуры, в том числе ценности — основы профессий служения);
- 3) антропологизации образования взрослых, нацеливающей на осознанное занятие позиции воспитателя как личного выбора самой деятельности и ее гуманитарно-антропологических ценностных оснований;
- 4) взаимодополнения формального, неформального и информального образования взрослых, позволяющего реализовать непрерывное образование взрослых;
- 5) диалогичности, предполагающей использование специальных форматов (круглых столов, семинаров, совещания, собрания коллектива) для создания диалоговой площадки обсуждения насущных проблем и рефлексии проблем и результатов воспитательной деятельности;
- 6) поддержки инициативного действия, направленной на актуализацию творческого потенциала субъектов воспитательной деятельности.

1.5. Планируемые результаты освоения программы

В результате освоения программы обучающиеся должны:

знать:

— направления и проблемы развития воспитания в современной России, нормативно-правовую базу воспитательной деятельности в Российской Федерации и образовательных организациях МВД России;

— отечественный воспитательный идеал, базовые ценности воспитания;

— содержание, методики воспитания в логике гуманитарно-антропологического подхода;

уметь:

— проектировать и реализовывать воспитательное событие;

— вовлекать, заинтересовывая, обучающихся в сообщества для подготовки воспитательного события;

— выстраивать конструктивное разновозрастное взаимодействие в разновозрастном сообществе подготовки воспитательного события;

владеть:

— способностью анализировать воспитательную ситуацию;

— приемами и средствами проектирования и реализации годового круга воспитательных событий;

— методами организации рефлексии результатов реализации годового круга воспитательных событий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

В соответствии с указанными принципами подготовка осуществляется в двух взаимосвязанных направлениях: (само)организационном и образовательном.

2.1. (Само)организационное направление

№ п/п	Шаг / этап	Содержание	Ответственные
1	SWOT-анализ наличной ситуации	Знакомство с документацией, собеседование с начальствующим составом и педагогическими работниками, формулировка идеи и замысла преобразований, концепции подготовки	Начальник
2	Предъявление замысла заместителям начальника	Обсуждение результатов предыдущего этапа, объяснение позиции руководителя	Начальник

№ п/п	Шаг / этап	Содержание	Ответственные
3	Формирование инициативной группы	Обсуждение с потенциальными участниками инициативной группы — равнодушными воспитываемыми взрослыми	Начальник, заместители начальника
4–5	Создание проекта программы подготовки на основе концепции, обсуждение и принятие	Круглый стол, педагогические мастерские и другие рефлексивные методики из базовой составляющей образовательного блока программы, выявление дефицитов в знаниях и умениях в области воспитания	Инициативная группа, заместитель, приглашенные специалисты; весь коллектив СВУ
6	Реализация образовательного направления программы и практики годового круга воспитательных событий	См. описание образовательного направления	Заместитель по учебной работе и учебный отдел, начальник училища
7	Рефлексия результатов, планирование	Использование подобранных методик диагностики	Заместитель начальника по учебной работе

2.1. Образовательное направление

2.1.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование тем	Часы	Виды занятий	Планируемый результат
1	Воспитание как гуманитарное явление	2/4	СР/wiki-работа, мастерская ценностных ориентаций + ПП	Рефлексия воспитательного идеала и ценностей
2	Культурно-историческая традиция и воспитание	2/2/2	СР/Мастерская ценностных ориентаций/П + ПП	Рефлексия воспитательного идеала и ценностей

№ п/п	Наименование тем	Часы	Виды занятий	Планируемый результат
3	Нормативно-правовая база воспитания в Российской Федерации, в образовательных организациях МВД России	2/2	СР/ВО wiki-работа /	Знание
4	Современные подходы к воспитанию	2/2/2	СР/ ВО/ П + ПП	Знание, самоопределение
5	Воспитательное пространство	2/2/2	СР/Мент.карта/ П + ПП	Знание, самоопределение
6	Педагогическая ситуация	2/2/2	СР/интерактив/П + ПП	Знание, умение
7	Способы воспитательного события	2/4/2	СР/создание методической карты/ П + ПП	Знание, самоопределение
8	Воспитательный потенциал учителя и руководящего работника	2/2/2	СР/ ВО/П + ПП	Самоопределение
9	Воспитательный потенциал подростково-взрослой общности	2/2/2	СР/6 шляп/ П + ПП	Знание, самоопределение
10	Воспитательный потенциал сообщества воспитателей	2/2/2	СР/мастерская ценностных ориентаций/ П + ПП	Знание, самоопределение
11	Итоговая аттестация		Собеседование	Самоанализ
ВСЕГО ПО ПРОГРАММЕ:		60 (в т.ч. 26 — кон- тактная работа)		

Сокращения и формы работы в формате «перевернутый класс»:

СР — самостоятельная работа с текстами рассылки (к каждому занятию по электронной почте и в чате отправляется пакет теоретиче-

ских материалов, методические рекомендации по работе с текстами — см. ниже);

Интерактивная форма (диалоговая площадка-антропопрактика): wiki-работа (совместное построение ключевых понятий), мастерская ценностных ориентаций, «мышление в шести шляпах», групповая работа с ментальными картами, методическими картами;

ВО — взаимообучение (сотрудник, прошедший ПК, участвовавший в мероприятиях, подготовивший публикацию, — презентует новое своим коллегам);

ПП — просветительская информационная поддержка в виде ориентирующих цитат, побуждающего дайджеста событий;

П — воспитательная практика в созидании мероприятий, потенциальных событий.

2.1.2. Содержание тем

Тема 1. Воспитание как гуманитарное явление

Воспитание и воспитательная деятельность педагога в работах К. Д. Ушинского, П. Ф. Каптерева, Н. К. Крупской, С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко, И. П. Иванова. Мастерская ценностных ориентаций «Три кита».

Тема 2. Культурно-историческая традиция и воспитание

Работы М. В. Захарченко, А. А. Остапенко, Т. А. Хагурова. Мастерская ценностных ориентаций «Служение».

Тема 3. Нормативно-правовая база воспитания в Российской Федерации

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»; Концепция духовно-нравственного развития и воспитания гражданина Российской Федерации; Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г., приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», wiki-работа, «6 шляп».

Тема 4. Современные подходы к воспитанию

Подходы к пониманию воспитания в работах М. И. Рожкова, А. В. Мудрика, С. Д. Полякова, Н. Е. Щурковой, О. С. Газмана, Н. Б. Крыловой, Е. В. Бондаревской, Н. М. Борытко, Х. Й. Лийметса, Л. И. Новиковой. Сходства и различия в позициях. ВО и по результатам ментальная карта «Цели и ценности в сфере воспитания».

Тема 5. Воспитательное пространство

Тексты В. И. Слободчикова, М. В. Захарченко, А. А. Остапенко, о пространстве (Л. И. Новиковой). Субъектность, личностно-профессиональная позиция педагога, позиция воспитателя. Сеть воспитательных событий. Становление субъектности в событийном сообществе. Составление ментальной карты.

Тема 6. Педагогическая ситуация

Педагогическая ситуация. Педагогическая задача. Алгоритм анализа, (выяснение причин — установление взаимосвязей — коллективное решение). Мастерская ценностных ориентаций «Большие проблемы и маленькие вопросы».

Тема 7. Способы воспитательного события

Коллективное творческое дело (И. П. Иванов). Созидание события детско-взрослой общностью (И. В. Шустова). Акция социальной активности (А. С. Прутченков «Шаг за шагом»).

Тема 8. Воспитательный потенциал учителя и руководящего работника

Материалы А. А. Остапенко, А. В. Шувалова (позиция учителя-предметника как воспитателя. Аксиологический, телеологический, концептуальный, методический и интерактивный компоненты воспитательного потенциала учителя-предметника). Мастерская ценностных ориентаций «Мастер своего дела». Мастерская ценностных ориентаций «Роза Парацельса». Рефлексивная работа «Мышление в шести шляпах».

Тема 9. Воспитательный потенциал подростково-взрослой общности в СВУ МВД России

Материалы Д. В. Григорьева, А. А. Остапенко, В. И. Слободчикова, М. Р. Илакавичус. (Со-бытийное сообщество: становление, развитие, деятельность. Формы и способы организации событий в СВУ МВД России). Рефлексивная работа «Шесть шляп мышления».

Тема 10. Воспитательный потенциал сообщества воспитателей

Материалы А.А. Остапенко, М.В. Захарченко (воспитательный идеал СВУ МВД России). Мастерская ценностных ориентаций «Цветок жизни». Анализ годового круга воспитательных событий.

3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Итоговая аттестация проводится в форме собеседования.

Собеседование проводится в процессе презентации слушателями результатов выполнения практических заданий — планирования и результатов воспитательных событий — и направлено на самооценку качества их реализации.

План собеседования:

1. Ваш вклад в годовой круг воспитательных событий.
2. Ваши инициативы, их реализация.
3. Что Вы считаете своим достижением?
4. Что пока не получается?
5. С кем из коллег, родителей, партнеров училища удалось поработать в сообществе при подготовке какого-либо дела?
6. Каковы Ваши предложения по совершенствованию воспитательной деятельности училища?

Оценивание результатов собеседования осуществляется с использованием следующей шкалы:

1. «Отлично»: обучающийся принимал активное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Была проявлена инициатива (организационная, содержательная), она была реализована. Обучающийся осознает позитивный результат и дефициты своей воспитательной дея-

тельности. У него имеются планы на дальнейшую организацию и участие в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события. Все практические работы по темам выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училища.

2. Оценка «хорошо»: обучающийся принимал активное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Он осознает позитивный результат своей воспитательной деятельности, однако имеются сложности с осознанием дефицитов. В построении планов на дальнейшую организацию и участие в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события, следует известным, апробированным путем. Практические работы по большинству тем выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училища.

3. Оценка «удовлетворительно»: обучающийся принимал пассивное участие в одном из разновозрастных сообществ при подготовке к Всероссийскому слету или иному воспитательному событию. Он указывает либо неявный для других результат своей воспитательной деятельности, либо не способен видеть собственные дефициты. Планирование организации и участия в разновозрастных сообществах, готовящих воспитательные события, не вызывает позитивного отклика. Практические работы по большинству тем выполнены. Результаты собеседования подтверждаются администрацией училищ.

**АНКЕТА ИЗУЧЕНИЯ ОТНОШЕНИЯ
К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДЛЯ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
СУВОРОВСКОГО ВОЕННОГО УЧИЛИЩА МВД РОССИИ**

Инструкция. Уважаемый коллега!

С целью изучения особенностей коллектива суворовского военного училища МВД России и отношения к совместной воспитательной деятельности предлагаем Вам максимально полно ответить на ряд вопросов, представленных ниже. Записывать ответы необходимо от руки на чистом листе, обозначая ответ порядковым номером.

Вводная часть

Отвечая на двухвариантные вопросы, подчеркните подходящий вариант:

1. Я отношусь к педагогическому / руководящему составу училища.
2. Пол: мужской / женский.
3. Возраст ____.
4. Образование (педагогическое, юридическое, военное / если иное указать _____).

Основная часть

1. Есть ли в Вашем училище традиции, ценности? Перечислите несколько.
2. Какие основные «можно» и «нельзя» существуют в училище?
3. Удовлетворены или нет большинство сотрудников и работников училища уровнем взаимодействия в коллективе сотрудников и педагогических работников училища?
4. Какие у Вас есть ресурсы (педагогические, психологические знания, умения, навыки) для совместной воспитательной деятельности в училище?
5. Что и как, по Вашему мнению, влияет на взаимоотношения в училище?

6. Всегда ли Вы в курсе последних достижений в сфере воспитательной работы?

7. На Ваш взгляд, созданная в училище система научно-методического обеспечения способствует ли повышению Вашего педагогического мастерства?

8. В какой мере Вы участвуете в инновациях, проводимых в училище?

9. Считаете ли Вы, что в училище созданы условия для профессионального роста и развития творчества сотрудников и работников?

10. Какие стороны внутриколлективных отношений могут позитивно повлиять на отношение к совместной воспитательной деятельности?

Благодарим за сотрудничество!

**АНКЕТА ДЛЯ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
СУВОРОВСКОГО ВОЕННОГО УЧИЛИЩА МВД РОССИИ**

Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в опросе, целью которого является комплексное изучение процессов сплочения в педагогическом коллективе суворовского военного училища МВД России для решения совместных воспитательных задач.

Внимательно прочитайте каждый вопрос и выберите тот вариант ответа, который Вам наиболее близок и отметьте его (плюсом или обвести кружком). Если не найдете подходящего ответа, тогда запишите свое мнение ниже на свободной строчке.

Анкета анонимная. Заранее благодарим за качественное заполнение анкеты.

1. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст:

- 1) 21–25 лет;
- 2) 26–30 лет;
- 3) 31–35 лет;
- 4) 36–40 лет;
- 5) 41–45 лет;
- 6) 46–50 лет;
- 7) свыше 50 лет.

2. Ваше образование:

- 1) основное общее (9 кл.);
- 2) среднее общее (11 кл.);
- 3) среднее профессиональное (техникум);
- 4) высшее (вуз).

3. Если имеете основное, среднее или высшее профессиональное образование укажите, пожалуйста, его направление:

- 1) техническое;
- 2) экономическое;
- 3) гуманитарное;
- 4) юридическое;
- 5) педагогическое;
- 6) управление персоналом;
- 7) медицинское;
- 8) другое _____.

4. Укажите, пожалуйста, Ваш педагогический стаж:

- 1) 0–5 лет;
- 2) 6–10 лет;
- 3) 11–25 лет;
- 4) 26–30 лет;
- 5) свыше 30 лет.

5. Укажите, пожалуйста, Ваш стаж службы в СВУ МВД России:

- 1) 0–3 лет;
- 2) 4–7 лет;
- 3) свыше 8 лет.

6. Ваше специальное звание:

- 1) младший лейтенант внутренней службы (далее — вн. сл.);
- 2) лейтенант вн. сл. ;
- 3) старший лейтенант вн. сл.;
- 4) — капитан вн. сл.;
- 5) — майор вн. сл.;
- 6) — подполковник вн. сл.;
- 7) — полковник вн. сл.

7. Ваша должность _____.

8. Сколько Вы служите в органах внутренних дел?

- 1) до 1 года;
- 2) от 2 лет до 5 лет;
- 3) от 6 до 10 лет;
- 4) от 11 до 15 лет;
- 5) от 16 до 20 лет;
- 6) свыше 20 лет.

9. Укажите, пожалуйста, Вашу квалификационную категорию:

- 1) высшая;
- 2) первая;
- 3) нет квалификационной категории.

10. СВУ МВД России является первым местом Вашей службы в органах МВД?

- 1) да;
- 2) нет.

11. Как Вы понимаете сплоченность?

1) сплоченность коллектива — это интегральная характеристика межличностных отношений в группе, коллективе; психологический результат групповых процессов, протекающих при совместной деятельности людей;

2) сплоченность коллектива — это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, особенно значимым для группы в целом;

3) сплоченность коллектива обозначает склонность членов одной группы держаться вместе, выступая «единым фронтом» по таким важным вопросам, как правила поведения или культурные предпочтения;

4) сплоченность коллектива — это единство, спаянность, слитность, единение, скованность, единодушие, сомкнутость, спетость, монолитность, спайка, дружность, организованность, связанность, чувство локтя;

5) сплоченность коллектива — это внутреннее психологическое единство группы, ее привлекательность для всех членов. Объединяет людей тот коллектив, который помогает им удовлетворить разнообразные потребности. Сплоченность педагогического коллектива — одно из главных условий продуктивности учебно-воспитательного процесса;

6) дайте свое определение сплоченности.

12. Актуальна ли цель сплочения коллектива в Вашем образовательном учреждении?

- 1) да, актуальна;
- 2) нет, не актуальна;
- 3) больше да, чем нет;
- 4) больше нет, чем да;
- 5) затрудняюсь ответить.

13. Как Вы думаете, готов ли Ваш коллектив к сплочению?

Укажите цифру от 1 до 6	1 — нет, не готов, 2 — скорее нет, 3 — и да, и нет, 4 — скорее да, 5 — да, готов, 6 — затрудняюсь ответить
— весь коллектив	
— только мое структурное подразделение	

14. Сформулируйте, пожалуйста, несколько критериев, по которым Вы оценили бы сплоченность коллектива?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

15. Оцените, пожалуйста, уровень сплоченности Вашего коллектива по 10-балльной шкале (1 — несплоченный коллектив, 10 — сплоченный коллектив):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Какие факторы более всего влияют на сплоченность педагогического коллектива?

Укажите цифру от 1 до 6	1 — совершенно не влияет, 2 — скорее, не влияет, 3 — оказывает среднее влияние, 4 — скорее, влияет, 5 — очень влияет, 6 — затрудняюсь ответить
— эмоциональная привлекательность членов коллектива	
— сходство членов коллектива между собой	
— предпочитаемый группой способ взаимодействия и ведущий социальный мотив членов группы	
— способность к кооперации	
— единство групповых целей	
— удовлетворенность своим положением в группе	
— стиль руководства и принятия решений	
— успех группы	
— постоянство участия в группе	
— усилия руководства по сплочению коллектива	
— усилия каждого члена коллектива по его сплочению	
— размер группы	
— состав группы	
— психологические составляющие (доверие, доброжелательность, взаимопомощь и др.)	

17. Готовы ли Вы лично что-либо предпринимать по сплочению коллектива?

- 1) да, готов;
- 2) нет, не уверен;
- 3) больше да, чем нет;
- 4) больше нет, чем да;
- 5) затрудняюсь ответить.

18. К кому Вы обратитесь в коллективе в случае необходимости Вас поддержать в каком-либо вопросе?

- 1) к руководителю организации;
- 2) в целом к коллективу;
- 3) к непосредственному начальнику;
- 4) к друзьям;
- 5) к неформальным лидерам;
- 6) другое_____.

19. Насколько Вы удовлетворены состоянием социально-психологического климата в коллективе?

- 1) совершенно не удовлетворен;
- 2) средне удовлетворен;
- 3) полностью удовлетворен;
- 4) скорее, не удовлетворен;
- 5) скорее, удовлетворен;
- 6) затрудняюсь ответить.

20. Какими, на Ваш взгляд, личностными качествами должны обладать члены педагогического коллектива для того, чтобы коллектив был сплоченным (можно выбрать любое количество ответов)?

дружелюбность	общность мировоззрения	неконфликтность	умение работать в команде
взаимная поддержка	единство ценностных установок	желание сотрудничать	честность
психологическая совместимость	единство профессиональных целей	открытость	порядочность
взаимное доверие	доверие	коммуникабельность	стремление к взаимопомощи
симпатия	надежность	обязательность	лояльность

Другое (перечислите): _____

21. Кто в наибольшей степени влияет на процесс сплочения в коллективе?

Заместитель начальника училища	сильно влияет	не влияет	затрудняюсь ответить
Непосредственный руководитель подразделения	сильно влияет	не влияет	затрудняюсь ответить
Неформальный лидер	сильно влияет	не влияет	затрудняюсь ответить

22. Укажите мероприятия, которые в наибольшей степени влияют на процесс сплочения в коллективе?

Укажите цифру от 1 до 6	1 — совершенно не влияет, 2 — скорее, не влияет, 3 — оказывает среднее влияние, 4 — скорее, влияет, 5 — очень влияет, 6 — затрудняюсь ответить
совместные мероприятия	
мероприятия по командообразованию	
корпоративные мероприятия	
меры поощрения	
внедрение программ по сплочению	
приказы руководства	
постановка общих задач	
участие во всероссийских конкурсах	
общегородские мероприятия	
совместные выезды на природу	
перспективные планы деятельности	

23. Отметьте наиболее привлекательные для коллектива пути сплочения.

Укажите цифру от 1 до 6	1 — наиболее привлекательный, 2 — привлекательный, 3 — менее привлекательный, 4 — совсем не привлекательный, 5 — нежелательный, 6 — затрудняюсь ответить
улучшение социально-психологического климата	
предупреждение и профилактика конфликтов	
внедрение корректных уставных взаимоотношений	
меры по объединению членов коллектива	
согласование позиций членов коллектива	
развитие навыков взаимодействия и общения	
внедрение четкой структуры распределения обязанностей и контроль за их исполнением	
внедрение коллективных традиций, ритуалов и церемоний	
воспитание межличностных чувств взаимного доверия, уважения и ответственности друг за друга	

24. Оцените, пожалуйста, по 10-балльной шкале (от 1 до 10), какие поводы побудят лично Вас к желанию сплочения в коллективе (где 1 — соответствует ответу «минимально», 10 — «максимально»). Сделайте выбор по каждой строке.

желание улучшить свое положение в коллективе	стремление сделать коллектив более дружным
понимание угрозы для общества	стремление сделать более комфортными условия работы
стремление выделиться	желание помочь руководству
стремление повлиять на развитие своей карьеры	стремление к более активному участию в жизни коллектива
желание улучшить обстановку в коллективе	стремление повысить эффективность деятельности училища

БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Научное издание

Селин Петр Васильевич,
кандидат педагогических наук;
Илакавичус Марина Римантасовна,
доктор педагогических наук

**ПОДГОТОВКА НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
СУВОРОВСКИХ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ
К СОВМЕСТНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Монография

Корректор *Шереметьева Т. Л.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-817-5



EDN: UHVDRA



Подписано в печать 01.04.2024. Формат 60x84 ¹/₁₆
Печать цифровая. Объем 12,0 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 8/24

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1