



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Белорусский национальный  
технический университет**

---

---

**Военно-технический факультет**

**МЕТОДОЛОГИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ  
ВОЕННО-ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ВОЕННЫХ ФАКУЛЬТЕТАХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Методическое пособие**

**Минск  
БНТУ  
2015**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Белорусский национальный технический университет

---

Военно-технический факультет

МЕТОДОЛОГИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ  
ВОЕННО-ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ВОЕННЫХ ФАКУЛЬТЕТАХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Методическое пособие

*Под общей редакцией Н. М. Селивончика*

Минск  
БНТУ  
2015

УДК 355.23 (075.8)  
ББК 68.49(4Бел)Зя7  
М54

Авторы:

*В. Ф. Тамело, Ю. Ш. Юнусов, Т. Н. Саевич,  
Д. В. Сухарев, А. К. Усов*

Рецензенты:

доктор военных наук, профессор *А. В. Лебедкин*;  
кандидат военных наук, профессор *Н. П. Шеховцов*

**Методология** модернизация военного образования на военных факультетах учреждений высшего образования : методическое пособие / В. Ф. Тамело [и др.] ; под общ. ред. Н. М. Селивончика. – Минск : БНТУ, 2015. – 272 с.  
ISBN 978-985-550-096-5.

В методическом пособии на основе проведенных исследований, анализа отечественного и зарубежного опыта изложены основные направления и рекомендации по развитию и модернизации военного образования на военных факультетах учреждений высшего образования.

Рассмотрены этапы становления военного образования в Беларуси, использование компетентностного подхода в повышении качества военно-профессиональной подготовки офицерских кадров, их морально-боевых и психологических качеств. Особое место отводится практическому внедрению новых форм и методов военного образования на основе проведенных педагогических экспериментов и инновационных образовательных технологий.

Книга предназначена для профессорско-преподавательского состава, научных работников, курсантов и студентов учреждений высшего образования, а также офицерского состава Вооруженных Сил.

УДК 355.23 (075.8)  
ББК 68.49(4Бел)Зя7

ISBN 978-985-550-096-5

© Белорусский национальный  
технический университет, 2015

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	6
Глава 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ .....	13
1.1. Экономические и социокультурные предпосылки возникновения высшего военного образования в Беларуси.....	13
1.2. Возникновение, становление и развитие системы военного образования в дореволюционной России (1701–1917).....	15
1.3. Становление и развитие системы образования офицеров в Беларуси (1917–1991).....	19
1.4. Модернизация системы военного образования на современном этапе (с конца 1991 года).....	32
Глава 2. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА.....	39
2.1. Компетентностный подход в подготовке военных специалистов .....	39
2.2. Структура военного образования в Российской Федерации .....	56
2.3. Структура военного образования в Республике Казахстан ...	60
2.4. Направления модернизации военного образования в Беларуси на современном этапе .....	62
2.4.1. Идея национальной профессиональной военной школы .....	62
2.4.2. О разработке новых государственных профессиональных военных образовательных стандартов .....	65
2.4.3. Первичное (начальное – кадетское) военное профессиональное образование .....	69
2.4.4. Базовое профессиональное военное образование – военные факультеты высших учебных заведений .....	71
2.4.5. Специальное профессиональное военное образование .....	71
2.4.6. Высшее профессиональное военное образование.....	72
2.4.7. Важные аспекты военной службы общего характера.....	72
Глава 3. ТРЕБОВАНИЯ К ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ.....	74
3.1. Требования по организации боевых действий и управления войсками .....	74

3.2. Морально боевые и социально-личностные качества офицерского состава .....	89
3.2.1. Особенности формирования у курсантов любви к военной профессии .....	89
3.2.2. Особенности военной работы с абитуриентами .....	101
Глава 4. СИСТЕМА ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ .....	114
Глава 5. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ИНОСТРАННЫХ СИСТЕМ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	128
5.1. Система военного образования офицеров ФРГ .....	128
5.2. Система военного образования офицеров США .....	135
5.3. Система военного образования офицеров Франции .....	141
5.4. Система военного образования офицеров Великобритании .....	145
Глава 6. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДИКИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ И СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ .....	154
6.1. Формы и методы инновационного военного образования .....	154
6.1.1. Исследование некоторых перспективных и новых методов тактико-специальной подготовки .....	169
6.1.2. Проблемное обучение как инновационный метод военно-профессиональной подготовки .....	169
6.1.3. Предложения по применению некоторых новых и перспективных приемов и способов (методов) организации и проведения занятий по тактико-специальной подготовке .....	180
6.1.4. Перспективы развития и применения технических средств обучения в тактико-специальной подготовке .....	189
6.1.5. Методика оценки эффективности применения технических средств обучения .....	193
6.2. Инновационные технологии и технические средства в военном образовании .....	195
6.2.1. К истории развития метода деловых игр .....	195
6.2.2. Анализ понятия деловой игры .....	199
6.2.3. Классификация деловых игр .....	201
6.2.4. Преимущества игрового метода .....	203
6.2.5. Методология игрового процесса .....	204

6.2.6. Конструирование игры.....	212
6.2.7. Этапы игры.....	215
6.2.8. Игра.....	217
6.2.9. Постигровое моделирование .....	225
6.2.10. Групповая динамика.....	226
6.2.11. Оценка результатов игры.....	226
6.2.12. Роль игротехника в группе .....	227
6.3. Методики педагогических военных экспериментов .....	229
6.3.1. Цели и задачи организации подготовки и проведения практического занятия с курсантами и студентами по дисциплине «Подрывное дело» .....	229
6.3.2. Организационно-методические указания (форма и метод проведения занятий по дисциплине «Подрывное дело»).....	230
6.3.3. Содержание практического занятия и методика его проведения. Методические указания и рекомендации руководителю занятия для подготовки к проведению занятия.....	233
6.3.4. Структура занятия по дисциплине «Подрывное дело» .....	236
Глава 7. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ ОФИЦЕРА.....	244
7.1. Военно-историческое сознание как элемент общественного сознания и его место в формировании личности офицера .....	244
7.2. Военная медицина в годы Великой Отечественной войны.....	249
7.3. Патриотизм белорусского народа в годы Великой Отечественной войны как пример для современной молодежи .....	254
7.4. Офицеры – священнослужители Отечества.....	257
Список использованных источников.....	267

## ВВЕДЕНИЕ

В мире начался новый виток гонки вооружения. Армии США, стран НАТО оснащаются новыми видами оружия и боевой техники, наращивается их боевая мощь. Адекватно реагируют и другие страны: Китай, Индия, Япония и др.

В России, в Совете безопасности, определены конкретные мероприятия по переоснащению Вооруженных Сил новейшим вооружением, принципиально изменяется стратегическая линия в строительстве Вооруженных Сил. Поставлена задача – вернуть армии былую мощь. В этих условиях Республика Беларусь не будет стоять в стороне, строительство наших Вооруженных Сил определяется двумя основными принципами: геополитической необходимостью и оборонной достаточностью. При этом приоритетными направлениями являются оснащение частей и соединений современными боевыми средствами; боевая подготовка войск, в первую очередь – подготовка офицерского состава.

В ходе совместного оперативно-стратегического учения «Щит Союза-2011» был продемонстрирован новый облик Вооруженных Сил России и Беларуси, новые способы ведения боевых действий, новые принципы управления войсками. На смену принципам управления, основанным на централизации, все большее внимание отводится управлению, когда в основе его лежит не только привычный объект, как человек или машина, но и ситуация, в которой осуществляется их деятельность. Учение в первую очередь было направлено на проверку функционирования системы совместной обороны двух стран, ее способности решать задачи обеспечения национальной безопасности. Проведенное учение позволило повысить слаженность органов военного управления, полевую и воздушную выучку соединений и воинских частей, входящих в состав Региональной группировки войск (сил) Республики Беларусь и Российской Федерации. Сотрудничество Беларуси и России в военной сфере является важнейшим компонентом взаимоотношений двух государств и осуществляется как на двусторонней основе, так и в рамках Организации Договора о коллективной безопасности и Содружества Независимых Государств.

Система совместной обороны государств базируется на согласованных усилиях Республики Беларусь и Российской Федерации,

направленных на поддержание необходимого военного потенциала, планирование и организацию действенных мер по обеспечению безопасности, подготовку Вооруженных Сил, а также на совершенствование системы военного образования.

Система военного образования является инструментом формирования кадрового потенциала Вооруженных Сил. Сегодня она играет ведущую роль в обучении, профессиональной подготовке и повышении квалификации военнослужащих, воспроизводстве педагогических и научных кадров. Значимость системы военного образования необходимо сохранить и в будущем, именно поэтому повышение эффективности системы военного образования отнесено к основным приоритетам развития военной организации государства. Она должна находиться в постоянном развитии, чутко реагировать на изменения в средствах и способах вооруженной борьбы, в структуре и задачах армии и других силовых структур и ведомств, учитывать возрастающие требования к офицерским кадрам.

Современная система военного образования, наряду с позитивным опытом и традициями, имеющимся педагогическим потенциалом, несет в себе определенные проблемы и противоречия. К основным проблемам можно отнести следующие:

обеспечение требуемой укомплектованности Вооруженных Сил офицерскими кадрами с учетом выпуска офицеров из военных учебных заведений, планового и непланового увольнения офицеров;

недостаточный уровень практических умений и навыков молодых офицеров;

несовершенство организационного и экономического механизмов управления системой военного образования и т. д.

Результаты изучения организации образовательного процесса в вузах, сложившейся практики управления системой военного образования свидетельствуют о том, что их качественное развитие заметно сдерживается из-за отсутствия новых методологических, комплексных, практико-ориентированных исследований в сфере военного образования.

Установлено, что противоречия имеют место между:

возросшей потребностью общества и армии в творческих, высокопрофессиональных, активно развивающихся военных кадрах, с одной стороны, и историческим консерватизмом системы военного образования – с другой;

интересами осуществления непрерывного всестороннего развития, в том числе целостной профессионализации всех категорий военнослужащих, с одной стороны, и сохраняющимися стереотипами в системе военного образования – с другой;

необходимостью оптимизации управления системой военного образования (логистики военного образования), с одной стороны, и отсутствием концептуальных основ, достаточных условий и выработанных путей для его оптимизации – с другой.

Для того чтобы адекватно реагировать на современные вызовы, государству нужна новая формация динамичных военных кадров, непрерывно обновляющих багаж своих профессиональных знаний, умеющих жить и работать в инновационной среде. Именно формирование и развитие творческих способностей должно стать целевой сущностью военного образования.

При этом в XXI веке военное образование должно быть мобильным, динамичным, проблемно- и практико-ориентированным. Попытки решения педагогических проблем инноваций в военном образовании связаны с анализом имеющихся результатов исследования сущности, структуры, классификации и особенностей протекания инновационных процессов в сфере образования.

Системных исследований по данной тематике в Вооруженных Силах Республики Беларусь недостаточно, но актуальность научной проблематики, связанной с темой инновации в системе военного образования, обусловлена рядом причин теоретико-методологического и практического характера, прежде всего необходимостью постоянного совершенствования и развития системы военного образования, формирования новой идеологии и практики управления военным образованием, развития профессионального мастерства научно-педагогических кадров, активного внедрения идеологического и морально-психологического обеспечения образовательного процесса в высших военных учебных заведениях и других факторов, проявляющихся в сфере военного образования и требующих теоретического анализа и экспериментальной апробации.

Обобщая комплекс вышеизложенных проблем, можно отметить, что нужно устранить противоречие между необходимостью создания педагогических условий для оперативного и эволюционного преобразования системы военного образования, с одной стороны, и отсутствием необходимых для этого теоретических разработок

и практических результатов педагогических исследований – с другой. Оно представляется актуальным, так как предусматривает инновационную активность на основе использования моделей и технологий развития системы военного образования. Вузы должны активно включаться в общий контекст обновления системы военного образования на основе развития их самостоятельности, расширения взаимосвязей и отношений с войсками, другими вузами и смежными организациями. Анализ состояния проблемы показывает, что система военного образования может эффективно функционировать на инновационных основах, существенно отличающихся от сложившихся стереотипов, при этом определяющим условием успеха и результативности деятельности системы военного образования как взаимосвязанного комплекса выступает эффективное управление данным процессом на современной научной основе.

В связи с реформированием военного образования в Беларуси и других странах СНГ, созданием военных факультетов в гражданских вузах появилась новая научная проблема по их становлению и развитию. В настоящем пособии сделана попытка решения проблемы по устойчивому развитию и модернизации военного образования на военных факультетах высших учебных заведений на основе компетентностного подхода.

В работах некоторых авторов стран Болонского процесса и российских авторов **педагогическая логистика** определяется как поддисциплина логистики, которая занимается менеджментом (управлением) педагогических потоков, исходя из принципов логистики (особенно «точно в срок») и принципов простоты реальных систем.

Военное образование существенно отличается от высшего гражданского как по своей структуре, так и по содержанию, в силу несходства менталитета военного специалиста как защитника Отечества.

Под **логистикой военного образования** понимается сбалансирование подсистем военного образования в рамках его системы на основе оптимизации элементов этой системы, что обеспечивает повышение качества подготовки военных специалистов. Военно-образовательная логистика впервые позволит синхронизировать образовательную систему, по уровню управления (менеджмента) образовательных потоков приблизить ее к экономическим системам. Индикаторами логистики военного образования, очевидно, будут состояние сбалансированности рисков, вызовов и угроз национальной

(военной) безопасности, развитие средств вооруженной борьбы, их боевого применения, принципов строительства Вооруженных Сил. Такое понимание логистики военного образования (ее содержательная часть) было положено в основу разработанной в данном пособии методологии развития и модернизации военного образования, как ее теоретической, так и практической составляющей. Это даст возможность снизить риск неэффективного использования средств на развитие и образование.

Определяющим в качестве военно-профессиональной подготовки офицеров должно быть ее содержание. В настоящее время в Беларуси, России и других странах СНГ нет научных работ, посвященных решению этой проблемы. Содержание военных дисциплин определяется на основе квалификационных требований к выпускникам военно-учебных заведений, которые разрабатываются на основе должностных требований к офицерам, опыта и нормативных документов.

Система менеджмента качества высшего образования, в том числе и военного, включает в себя два основных методологических направления: содержание учебно-образовательного материала и методологию обучения. Другими словами: «чему учить?» и «как учить?». Основу первой составляющей образуют государственные образовательные стандарты, квалификационные требования, учебные планы и учебные программы, формируемые в соответствии с перспективами развития средств вооруженной борьбы и способов их боевого применения. Вторая составляющая включает в себя образовательные технологии, формы и методы обучения, критерии оценки качества обучения, научно-педагогический уровень подготовки профессорско-преподавательского состава, учебно-материальную базу.

Авторами пособия сделана попытка разработки научно обоснованной методологии определения содержания военно-профессиональной подготовки (на примере тактико-специальной подготовки офицеров инженерных войск). Исходными данными в методике являются перспективы развития и модернизация вооружения и военной техники, способы их боевого применения. Использованные при этом компетентностный подход, метод квалиметрии и математического моделирования позволили научно определить уровни обученности, т. е. знания, умения и практические навыки, которыми должен обладать выпускник, т. е. его компетенции и компетентности.

Также проведены исследования инновационных технологий, форм и методов практико-ориентированного инновационного военного образования.

В настоящем пособии для исследования взяты первые три – содержание, формы и методы обучения, как определяющие уровень военно-профессиональной подготовки.

Оценка достижений философии, психологии, с одной стороны, а также работ крупных научных авторитетов о состоянии обучения в высшей военной школе в Беларуси и за рубежом – с другой, позволяет уверенно говорить о наличии больших неиспользованных резервов в деле формирования офицера как военного специалиста.

Вскрытие этих резервов представляет сегодня крупную самостоятельную научную проблему государственного значения.

Практически нет работ, которые раскрывали бы и формировали сущность системы высшего военного образования в целом и военно-профессиональной подготовки офицерских кадров как основного ее элемента, в частности.

По существу, нет четких критериев оценки качества профессиональной подготовки офицера как военного специалиста, а без них невозможно судить о преимуществах или недостатках того или иного метода его подготовки. Более того, невозможно определить и обосновать направление, в котором должно идти развитие системы и методов подготовки офицеров.

Поставленный вопрос, без сомнения, представляет большую научную проблему, а именно – разработку методологии становления и модернизации военного образования на вновь созданных военных факультетах. Некоторые аспекты решения этой проблемы рассмотрены в настоящем пособии.

Комплексное ее рассмотрение может быть следующим. В первом приближении представляется, что решение этой проблемы требует ответа на следующие вопросы:

1) какие качества, проявляемые человеком в профессиональной деятельности, главным образом характеризуют его как офицера, с одной стороны, и специалиста – с другой?

2) в результате каких изменений в природе человека приобретаются эти качества или, иначе, в чем же заключается сущность высшего военного образования в целом и военно-профессиональной подготовки в частности?

3) каким путем надо идти, чтобы добиться таких изменений?

4) какими должны быть критерии и методы оценки качества подготовки офицерских кадров?

Каждый из этих вопросов требует глубокого теоретического и практического рассмотрения.

Разработаны теоретические основы форм и методов военно-профессиональной подготовки офицерских кадров. На основе предложенных методов проверена эффективность новых и перспективных форм и методов тактико-специальной подготовки офицерских кадров.

Методология стабильного развития военного образования определена на основе выполненных исследований по подготовке офицеров инженерных войск, их военно-профессиональной, тактико-специальной подготовки, как наиболее характерной и определяющей специальности на военных факультетах высших учебных заведений. Рассмотренные структура и проблемы военно-профессиональной подготовки аналогичны и для других военных специальностей.

# Глава 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

## 1.1. Экономические и социокультурные предпосылки возникновения высшего военного образования в Беларуси

Систему образования в отдельных случаях представляют макросистемой, в состав которой входит достаточно большое количество подсистем, которые часто называют системами, акцентируя внимание на их внутренних связях и функциях. Основным условием существования таких подсистем (систем) является наличие системообразующего фактора – узла связи всех элементов системы, без которых ее существование невозможно. Систему высшего военного образования (далее ВО), которая, являясь подсистемой системы ВО и системы высшего образования, естественно, является подсистемой системы образования, можно представить следующим образом (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Место системы высшего военного образования в общей системе образования

При всем многообразии имеющихся подсистем все они соответствуют требованиям, предъявляемым к любой системе:

представляют собой упорядоченную совокупность взаимосвязанных компонентов (целей, содержания, методов, средств и организационных форм обучения, воспитания);

развиваются в соответствии с закономерностями:

1) каждая из них включает генеральную внутреннюю цель, в которой находят отражение причинно-следственные связи, определяющие направление развития и обеспечивающие относительную устойчивость элементов и структуры;

2) все компоненты находятся в неразрывном единстве, так что усиление или ослабление одного из них заметно сказывается на состоянии всей системы в целом;

3) на функционирование и развитие систем существенное влияние оказывает социальная среда.

При организации исследования использовался системный подход, что позволило выявить функционирование компонентов в системе, их связь и отношения. На эту особенность системного подхода указывает А. Т. Куракин, а в науке теория систем нашла свое отражение в трудах философов В. Г. Афанасьева, А. А. Богданова, И. В. Блауберга, А. И. Берга, В. Н. Садовского, А. И. Умова, Г. П. Щедровицкого и др.; психологов Л. С. Выготского, В. П. Зинченко, А. Н. Леонтьева, Е. Б. Моргунова и др.; педагогов Ю.К. Бабанского, Т. А. Ильиной, Ф. Ф. Королева, Н. В. Кузьминой, Л. И. Новиковой и др.

Системный подход требует рассмотрения изучаемого явления в нескольких планах:

как некоторой самостоятельной общности, имеющей свои свойства, присущие системе высшего педагогического образования как целостному единичному объекту;

как части систем педагогического образования и высшего образования, в которые она входит в качестве подсистемы;

в плане взаимодействия с внешней средой, обуславливающей существование данной системы;

в плане анализа составляющих данной системы.

Центральным понятием системного подхода является понятие системы.

Большинство авторов определяет систему как общенаучную категорию, понимая под ней совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых интегративных качеств, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам.

Генезис отечественной системы военного инженерного образования (далее – ВИО) осуществлен в соответствии с требованиями принципов историзма, научности и преемственности. Основными условиями исследования отечественной системы ВИО являются:

изучение закономерного характера исторического развития системы ВИО;

анализ функционирования системы ВИО во взаимосвязи с происходящими в государстве и его вооруженных силах политическими, социальными, экономическими, военными, научными, культурными и другими процессами;

предварительное определение основных направлений совершенствования системы и основных элементов.

Исследование этапов исторического развития системы ВАО основано на анализе наиболее значимых вех в развитии образования, науки, отечественной культуры и военного дела. Результаты изучения ретроспективы развития ОБА, ВУ, ВАУ, ВА РВ СН, ВИАУ и других богатых собственными историческими традициями вузов свидетельствуют, что, в принципе, развитие системы военного образования можно проследить по периодам *развития сети отечественных военных учреждений*, тем более что системный подход предполагает рассмотрение системы с различных точек зрения. Будем исходить из того, что сам по себе каждый вуз – это мини-система образования. Выявлено, что в качестве основных выделяются *дореволюционный* (1701–1917), *советский* (1917–1992) и *современный* (с конца 1992 г.) этапы развития военного образования. Наиболее продолжительным по промежутку времени является дореволюционный этап, включающий возникновение, становление и развитие системы военного образования в дореволюционной России, который значительно повлиял на возникновение, становление и развитие системы военного образования в Беларуси. Советский и современный этапы менее продолжительны и характеризуются интенсивностью функционирования системы, реформированием Вооруженных Сил и системы военного образования.

## **1.2. Возникновение, становление и развитие системы военного образования в дореволюционной России (1701–1917)**

Возникновение системы военного образования в Беларуси неразрывно связано с возникновением военного образования в России. По мнению многих исследователей, оно связано с созданием 25 января 1701 года Петром I первого военно-учебного заведения – Навиговой школы. С этой датой связывают возникновение и начало функционирования системы военного образования в России.

Установлено, что преобразовательная программа Петра была создана князем Голицыным В. В., приближенным царя Федора Алексеевича, до прихода Петра к власти.

В систему военного образования в то время входили:

во-первых, те, кто ею управлял (сам царь и его ближайшие помощники);

во-вторых, те, кто учил и наставлял и кого наставляли и учили (в основном дворяне);

в-третьих, теми, кто обеспечивал производство будущих офицеров (материально, книгами, различными видами довольствия и др.).

Такая система поощряла самообразование для производства в офицеры. «Единственным путем образования Суворова было самообразование, начатое еще в детские годы. ... В возрасте 60 лет сдал экзамен на мичмана. Расширение круга интересов происходило постепенно, но приняло особенно значительные размеры после производства его в офицеры, т. е. когда ему было 23 года. Выдающиеся полководцы ... были не просто людьми «много знающими»: они стояли обычно на самых верхних ступенях образованности своего времени. ... Суворов знал восемь языков, писал много стихов».

Управление военным образованием осуществлялось первым лицом государства, и такая традиция распространялась практически на весь дореволюционный этап. В обучении первоначально использовался иностранный опыт, который, пройдя быструю адаптацию к традициям, нравам и обычаям русской культуры и военного дела, приобрел отечественную самобытность. В процессе адаптации были заложены основы воспитания и обеспечения будущих офицеров.

К этому времени для производства в офицеры сложились объективные предпосылки:

- бурное развитие экономики, политики, культуры и науки;
- создание регулярной армии и флота;
- открытие военных школ;
- введение рекрутской повинности и обязательной военной службы для дворян;
- появление новых средств вооруженной борьбы и др.

Если в начале XVIII века в системе производства в офицеры основное внимание уделялось их грамотности, личным качествам, способности по-отечески относиться к солдатам, то с середины века выражено стремление к выработке у офицеров самостоятельности и инициативы, расширению их прав при обучении и воспитании подчиненных. В этот период прусская методика подготовки войск была отвергнута легендарной «Наукой побеждать» А. В. Суворова, получившей развитие в деятельности М. И. Кутузова, Д. А. Милютин, М. И. Драгомирова, М. Д. Скобелева и др.

Установлено, что к преподаванию допускались: без всякого испытания – академики, профессора и адъюнкты; по одной пробной лекции без экзамена – адъюнкт (помощник профессора);

по результатам сдачи экзамена и пробной лекции – все остальные.

Причем пробной лекции подвергались все конкурсанты, кроме академиков, профессоров и адъюнктов. Она служила оценкой знаний по предмету преподавания и способностей излагать науку ясно, отчетливо и понятно. Экзамен проводился с теми, кто не имел документального подтверждения своих познаний, с целью удостовериться, имеют ли они необходимые знания для успешного преподавания не только в той науке, которую будут преподавать, но и в науках, с ней связанных. Кандидат на должность профессора был известен не только своими научными трудами, но и педагогической деятельностью. Для получения звания ординарного (штатного) и экстраординарного (внештатного) профессора требовалась степень доктора, для доцента – не ниже магистра. В вузах были приват-доценты (ученое звание внештатных преподавателей), обучающие частным порядком. Это способствовало тому, что в 1867 году для вузов были установлены единые требования к организации подготовки научно-педагогических кадров.

В вузах преобладали методы физического и материального воздействия, реже – методы убеждения. Так, еще в 1714 году Петр I издал указ о запрете дворянину жениться, если не представит свидетельство о сдаче экзамена по грамоте, цифири и части геометрии. По мнению царя, это составляло образование, позволяющее дворянину пользоваться правами взрослого человека. *Образованность* и реальные заслуги офицера, наличие вакансий и двух-трех претендентов на продвижение по службе с 1719 года обеспечивали его перспективу. Эта тенденция была присуща всему дореволюционному этапу развития системы военного образования, несмотря на то, что со второй половины XVIII века меры стимулирования претерпели значительные изменения. Они были связаны с развитием интереса к предмету, а не внушением страха перед порицанием или наказанием.

Офицеры, окончившие академию, делились на три разряда.

Первый разряд составляли те, кто на выпускных экзаменах по основным предметам имел не ниже десяти, по вспомогательным – не ниже девяти, по другим – до шести баллов. Они получали право

на ношение нагрудного знака и четырехмесячный отпуск в течение двух лет.

Второй разряд присваивался выпускникам, получившим соответственно не ниже девяти, восьми и шести баллов, с правом ношения знака и на один отпуск.

Высший разряд составляли выпускники, окончившие академию с 12 баллами по всем предметам (золотая медаль); со средним баллом 12 по основным и вспомогательным предметом и средним баллом 11 по политической истории и иностранному языку (большая серебряная медаль) и со средним баллом 11 по всем предметам (малая серебряная медаль).

В то же время система военного образования не смогла преодолеть отставания подготовки выпускников от требований войск и развития средств и способов вооруженной борьбы, что констатировали сами выпускники, занимая основные руководящие посты в армии в Русско-японской (1904–1905) и в Первой мировой войнах. Перед этими войнами, соответственно только 49 (684 из 1 386) и 63,2 % (906 из 1 434) генералов имели высшее образование, среди командиров полков – 23 %, поэтому в конце этапа было решено увеличить число выпускников основной академии России до 450 человек. Следует подчеркнуть, что, несмотря на усиление жестокости военных конфликтов (появление танков, автоматического и химического оружия и т. п.), обучение и воспитание сохраняли свою гуманитарную направленность, тенденцию на гуманитаризацию системы военного образования. От преподавателей требовалось диктуемое условиями реальной боевой практики войск ориентирование слушателей на творчество, нетерпимость шаблона и формализма, соблюдение законов и обычаев войны. В целом существовавшая дореволюционная система военного образования вполне удовлетворяла потребностям русской армии, за исключением, пожалуй, правительственного разбирательства, связанного с причинами поражения России в Русско-японской войне.

Таким образом, возникновение, становление и развитие дореволюционной системы военного образования основано на сочетании заимствованного зарубежного опыта организации военного образования и русской самобытности. В целом в ходе реформ российская система подготовки офицерских кадров в дореволюционный период сформировалась как уникальное, основанное на национальных традициях, социальное явление. Вместе с тем подготовка отечествен-

ных офицеров до 1917 года не имела достаточно разработанной научно-теоретической базы и осуществлялась благодаря управляющему воздействию высших государственных и военных деятелей страны на основе их собственных взглядов и опыта.

К основным тенденциям в изменении первоначального состояния системы военного образования в ходе дореволюционного этапа, по результатам ее историко-педагогического анализа, можно отнести:

- производство офицеров путем самообразования и в войсках;
- приближение процесса образования к войсковой практике;
- межвузовскую интеграцию;
- перспективу офицеру обеспечивали образованность и реальные заслуги, наличие вакансий и двух-трех претендентов на них;
- гуманитаризацию образования офицеров;
- руководство системой военного инженерного образования высшими государственными и военными деятелями и др.

На основании вышеизложенного заключим, что совершенствование дореволюционной системы военного образования осуществлялось по следующим основным направлениям:

- государственное регулирование системы;
- развитие теории обучения и воспитания офицеров;
- подбор и подготовка педагогических кадров;
- гуманитаризация военного образования;
- удовлетворение потребностей войск в высококвалифицированных офицерах.

### **1.3. Становление и развитие системы образования офицеров в Беларуси (1917–1991)**

В советский этап развития отечественной системы военного образования включены четко обозначенные многими исследователями исторические вехи:

- Гражданская война (1918–1920);
- межвоенный период (1920–1941);
- Великая Отечественная война (1941–1945);
- послевоенный период (1945–1953);
- период научно-технической революции и военно-стратегического паритета в мире (1954–1976);
- период «холодной» войны (1977–1991).

В результате анализа условий, в которых пребывала страна после ноября 1917 года, установлено, что в России «в какой-то мере сохранились только пять военных академий, возобновивших свою работу в начале 1918 года: Морская, Артиллерийская, Инженерная, Интендантская и Военно-медицинская, а также несколько офицерских школ: стрелковая, электротехническая, автомобильная, кавалерийская».

В развитии системы военного образования в Белорусском национальном техническом университете также можно выделить определенные этапы, на которых происходили различные ее количественные и качественные изменения. Последовательность этапов и их характерные особенности можно представить с помощью алгоритма. В научной литературе понятие «алгоритм» определяется как совокупность действий, правил для решения некоторой задачи, а формированием считается процесс развития, который по своей направленности носит финальный характер, устремлен к осуществлению определенного целостного облика. Эта направленность особенно важна для исследования.

Представить это можно в виде алгоритма формирования системы высшего военно-инженерного образования в БНТУ на основе исторической преемственности (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Этапы формирования системы военного образования

Этапы становления военного образования	Период	Социальные преобразования в обществе	Особенности развития системы военного образования в БНТУ
1	2	3	4
Межвоенный (зарождение системы военного образования)	1920–1941 гг.	После октябрьского переворота – создание социалистической культуры	Создание БПИ, появление военной кафедры
Великая Отечественная война	1941–1945 гг.	Всеобщая мобилизация	Закрытие военной кафедры
Послевоенный (восстановление системы военного образования)	1945–1953 гг.	Восстановление разрушенного хозяйства в послевоенные годы	Возобновление деятельности БПИ и военной кафедры после Великой отечественной войны
Появление ракетно-ядерного оружия в СССР (развитие)	1954–1976 гг.	Научно-техническая революция	Реорганизация, количественное удовлетворение

1	2	3	4
Холодная война	1977–1991 гг.	Застойные явления в развитии общества, гонка вооружений	Количественное удовлетворение заказчика
Посткризисный (формирование системы военного образования) период	1992–2002 гг.	Провозглашение государственности Беларуси, строительство собственных Вооруженных Сил Республики Беларусь	Сокращение штата военной кафедры и финансирования
Реформирование системы военного образования	От 2003 г. и до наших дней	Модернизация экономических отношений	Создание в БНТУ военно-технического факультета

Каждый из выделенных этапов в достаточной степени с исторической точки зрения характеризует развитие военно-инженерного образования.

Так, первому этапу предшествовали значительные социальные преобразования во всех областях общественной жизни, предпринятые в 1917 году, которые открыли новую эпоху всемирной истории. Октябрьский переворот положил начало строительству социалистической культуры. Началась новая эпоха и для системы военного образования.

В период Гражданской войны (1918–1920), несмотря на экономическую разруху, иностранную военную интервенцию 14 государств, уже в феврале 1918 года сложились правовые основы для создания отечественной системы военного образования армии. «Основные положения об ускоренных курсах по подготовке командного состава РККА» и приказ Народного комиссариата по военным делам соответственно 10 и 14 февраля предопределили открытие первых тринадцати ускоренных курсов. Так было положено начало функционированию военного образования. Вскоре пришло осознание необходимости привлечения военных специалистов. Со 2 июня 1918 года по 15 августа 1920 года в Красную Армию, в том числе в систему военного образования, были призваны 48 409 бывших генералов и офицеров царской армии, что к концу Гражданской войны составляло 34–35 % всего командного состава.

В середине 1918 года советское правительство приняло ряд декретов о строительстве высшей школы. 4 июля 1918 года все вузы объявлялись государственными учебными заведениями.

2 августа 1918 года Совет Народных Комиссаров принял написанное В. И. Лениным постановление «О приеме в высшие учебные заведения РСФСР». В этот же день В. И. Ленин подписал декрет о правилах приема в высшие учебные заведения.

Обучение и воспитание в зависимости от профиля подготовки командного состава и обстановки на фронтах продолжалось от четырех до восьми месяцев, т. е. в период Гражданской войны в системе военного образования преобладала курсовая направленность подготовки.

В Беларуси 10 декабря 1920 года был открыт Минский политехнический институт, в стенах которого в дальнейшем будет создана военная кафедра. Для подготовки национальных военных кадров на основании приказа Реввоенсовета республики 5 февраля 1921 года в белорусской столице на базе 45-х Витебских и 43-х Полоцких открылись 81-е Минские пехотные подготовительные курсы. Сначала курсы готовили командиров отделений со сроком обучения от шести месяцев до года, а затем – командиров взводов со сроком обучения три года. Готовили красных командиров для пехоты, артиллерии и кавалерии. Шефство над школой взял Совет Народных Комиссаров, а затем ЦИК БССР, была острая нехватка командных и преподавательских кадров. Вначале выход был найден в привлечении на добровольных началах и по принуждению старых военспецов из числа царских офицеров, а затем на преподавательской работе стали оставлять лучших курсантов.

В январе 1921 года, в начале межвоенного периода, Постановлением Совета труда и обороны были реорганизованы структура и модели функционирования вузов. Вместо краткосрочных командирских курсов создается сеть военных школ со сроками обучения три–четыре года, повторных курсов и курсов усовершенствования командного состава. Это означало переход к средним вузам, что потребовало их укомплектования грамотными людьми. Кроме центральных курсов командные кадры готовились на фронтовых, армейских и дивизионных курсах.

В период военной реформы (1924–1925) происходило дальнейшее становление системы военного образования. Этому способствовало разделение командного состава армии на четыре группы по знакам различия (младший – «треугольники», средний – «квадраты», старший – «прямоугольники» и высший – «ромбы») и на 14 категорий, с присвоением единого звания – «командир РККА».

С 1920-х годов военное образование можно было получить в военных институтах, в высших военных училищах, на военных факультетах гражданских вузов, в высших военных школах и на курсах. Так, в 1937 году военные школы были переименованы в военные училища со сроками обучения два–три года. Получили распространение курсы усовершенствования командного состава (КУКС). В 1936 году на базе оперативного факультета Военной академии имени М. В. Фрунзе (ВАФ) была создана Академия Генерального штаба, положившая начало развитию высшего военного и государственного управления.

Подготовка преподавательских кадров с 1924 года осуществлялась в системе послевузовского обучения – адъюнктуре, куда принимались офицеры, преимущественно окончившие военные академии и прослужившие после этого в войсках не менее двух лет. Методическое обеспечение вузов ориентировалось на активизацию учебной деятельности слушателей, побуждение их к самостоятельному добыванию знаний. Это привело к внедрению в обучение лабораторно-бригадного метода, отмене обычной системы уроков и лекций по расписанию и обязательного посещения занятий. Причем во многих вузах изучение учебного материала планировал сам обучаемый, определявший, каким предметом, в какой лаборатории (классе) и сколько времени он будет заниматься, когда будет сдавать экзамен или зачет. Этот метод вводил коллективную ответственность за подготовку бригады (учебной группы), а его сторонники полагали, что он способствует выработке у командиров самостоятельности, способности мыслить, проявлять инициативу и командирскую волю.

При этом признание технологии лабораторного метода универсальным имело и негативные последствия для функционирования подсистемы обучения. Резко снижалась роль преподавателя, мало внимания уделялось методам устного изложения, увеличивалась продолжительность рабочего дня. Это вызывало перегрузки и переутомление слушателей, а также нарушение принципов систематичности, последовательности и прочности овладения знаниями. Поэтому уже в конце 1920-х годов применение этого метода было ограничено и учебные программы вузов стали отражать принципы партийности, наглядности, систематичности и последовательности.

Установлено, что со второй половины 1930-х годов в обучении установился строгий порядок организации учебного процесса, была

введена четырехбалльная шкала оценок – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «слабо», а также переводные и государственные экзамены. Для ликвидации многопредметности в вузах четко определялись профили и целевые установки по каждой учебной дисциплине, были созданы ученые советы вузов, повышена роль кафедр, основными видами учебных занятий стали лекции и практические занятия, увеличен срок стажировки.

В конце межвоенного периода произошло качественное изменение структуры системы военного образования: воспитание стало доминировать над учением. Революционно настроенные и преданные новому строю люди, часто сами необразованные, но более опытные, наставляли профессорско-преподавательский состав. Это привело к тому, что часть функций преподавателей (наставничества, воспитания) была возложена на специально созданные структуры: воспитательные, военных комиссаров.

Частое дублирование управления воспитанием (указания партии и высших воспитательных структур) и влияние на обучение порой тали сводиться к механическому преподаванию учебных дисциплин. Совершенствование учебного процесса вузов приобрело характер кампаний. В кадровом обеспечении свирепствовали репрессии в отношении наиболее самостоятельных, неординарных преподавателей, руководителей и слушателей. Более 40 тысяч командиров, от маршалов до командиров полков и ниже, в течение трех лет, 1937–1939 гг., были репрессированы. И большинство из них было расстреляно. В Академии Генерального штаба в 1937 году были арестованы крупнейшие ученые, создатели военных трудов Верховский, Вакулич, Свечин, Алкснис, Баторский, Алафузо, Малевский, Жигур, Михайлов, Циффер и др. Такие же повальные аресты были учинены и в других академиях и воинских частях. В научном обеспечении на первый план выступала мудрость высших руководителей, возводимых в ранг «идолов» с всеобъемлющим познанием.

В целом перед войной подготовка комначсостава характеризовалась следующими основными особенностями:

- высшее образование имели 52,6 % высшего комсостава;
- почти 70 % командиров дивизий и полков, 80 % командиров батальонов в занимаемых должностях пребывали не более года;
- из приписного состава высшее образование имели 0,2 % чел.;

– боевым опытом в дивизионном звене управления обладали 29,6 % должностных лиц, в полковом – единицы;

– у командных кадров и преподавательского состава, переживших репрессии и не избавившихся от страха перед ними, была парализована способность принимать самостоятельные решения, отстаивать их перед вышестоящим командованием;

– в командных академиях были открыты заочные факультеты, штабные курсы, курсы по переподготовке руководящего состава.

Таблица 1.2

Стаж в занимаемой должности руководящего состава  
в звене «корпус–фронт» по состоянию на 01.01.1941 года  
(% к общему числу)

Должность	До трех месяцев	До шести месяцев	До одного года	1–2 года	2–3 года	Более трех лет
Командующий войсками военного округа	17,6	23,5	29,4	17,6	11,9	–
Член Военного совета	5,8	29,4	29,4	17,7	17,7	–
Начальник штаба	11,8	11,8	41,2	5,9	11,8	17,5
Командующий армией	50,0	15,0	25,0	–	5,0	5,0
Член Военного совета	50,0	16,0	25,0	–	–	–
Начальник штаба	45,0	5,0	20,0	25,0	–	–
Командир корпуса	20,0	29,4	27,3	11,5	5,3	6,5

Таким образом, накануне Великой Отечественной войны наши Вооруженные Силы лишились более 40 000 наиболее подготовленных командиров и начальников. Перед системой военного образования стояла задача ликвидировать издержки политического руководства страной.

К началу Великой Отечественной войны (1941–1945) армия практически лишилась основной массы кадрового командного состава. Война стала проверкой качества и необходимого количества подготовленных офицеров в ранее неизвестных масштабах. В 1941 году основным источником пополнения командного состава в действующую армию стали вузы, в которых к концу первого года войны обучалось более полумиллиона человек. К исходу 1944 года в системе военного образования было 27 вузов, из них восемь военных факультетов при гражданских вузах. Кроме того, функционировало более 200 курсов

и 184 военных училища. Система военного образования в 1944 году подготавливала 317 тыс. офицеров.

С начала войны система военного образования решала следующие основные задачи:

*первая* – количественная: подготовка комначсостава в количестве, удовлетворяющем потребности системы комплектования армии с учетом безвозвратных потерь;

*вторая* – качественная: совершенствование качества подготовки обучаемых;

*третья* – перспективная: создание квалифицированного резерва.

В годы войны в звене «батальон» погибло примерно 28 тыс. человек комначсостава, а в системе высшего образования за это время было подготовлено 80 860 человек, что уже к лету 1943 года обеспечивало 100 % потребности армии, т. е. производительность функционирования системы военного образования обеспечила производительность функционирования системы комплектования армии комначсоставом. Решение второй задачи потребовало изменения структуры системы военного образования. В июне 1941 года вузы перешли на подготовку офицеров на особый период. Так, весной 1942 года изменения были связаны с увеличением времени на изучение артиллерии, танков, инженерных заграждений и переходом на четырехмесячный срок обучения с 12-часовым рабочим днем. А в мае 1943 года Военная академия имени М. В. Фрунзе, вернувшись в Москву из Ташкента, перешла на полную программу подготовки (два года восемь месяцев), а с сентября 1944 года на трехгодичную подготовку, т. е. к середине войны начата фундаментальная подготовка офицеров. Сокращенное образование часто влекло неоправданные жертвы среди офицерского состава, увеличивало количество военнопленных и погибших, но все же основное внимание в системе военного образования по-прежнему уделялось курсовой ускоренной практической подготовке офицеров. В учебный процесс широко внедрялся опыт реальных боевых действий. Критерием качества функционирования вузовских систем выступал успех в боевых действиях на фронтах войны. Для проведения практических стажировок обучаемые в последние годы войны направлялись непосредственно в действующую армию. Эти изменения позволили максимально приблизить теорию обучения к непосредственной боевой практике.

Система воспитания преподавательского и переменного состава вузов была сосредоточена на формировании твердой уверенности в победе. Обеспечение вузов было направлено на создание и усовершенствование элементов учебно-материальной базы, научное и информационное обеспечение. Научное обеспечение образовательного процесса в вузах проводилось с целью глубокого изучения опыта боевых действий и немедленного использования его в войсках. Неоднократно пересматривались положения уставов и наставлений, быстро внедрялись последние достижения военно-теоретической мысли. Группы преподавателей выезжали в районы боевых действий с целью изучения боевого опыта в действующих частях. Из Генерального штаба поступала передовая информация описаний наиболее важных операций, анализа боевого опыта, различных сборников и бюллетеней. Огромную помощь оказывали сами обучаемые, обладавшие большим боевым опытом. Появились новые методы обучения: групповое упражнение, инструктаж, двустороннее учение, кольцевые выходы, тактические и тактико-огневые тренировки.

**В послевоенный период (1945–1953)** развития системы военного образования происходило сокращение большей части многомиллионной армии страны, завершившееся переходом системы военного образования от ускоренной курсовой подготовки к фундаментальному образованию. Он характеризовался резким изменившимся качеством как преподавательского, так и переменного состава вузов. На преподавательскую работу направлялись лучшие офицерские кадры. Например, в Военной инженерной академии к 1953 году участники войны составляли 67 % общего числа преподавателей.

**Период научно-технического прогресса (1954–1985)** связан с появлением в СССР ядерных ракет и вскоре перешел в плоскость «холодной войны». Это потребовало корректировки процесса обучения и воспитания для удовлетворения потребностей войск в офицерах, обладавших знаниями, умениями и навыками, необходимыми для действий в условиях применения противником оружия массового поражения. Основной упор в подготовке офицеров был сделан на овладение ими знаниями высшего профессионального уровня. Претерпела изменения структура функционирования системы военного образования. Вместе с тем высшие командные военные училища, продолжали готовить командиров взводов, однако в них, наряду с дру-

гими предметами, изучались высшая математика, физика, химия, теоретическая механика, сопротивление материалов и др.

В 1960–1970-е годы почти все средние учебные заведения (сузы) преобразовали в вузы. Подготовка преподавательского состава, который в основном (до 40 %) комплектовался через систему послеузовского образования, также была изменена. В результате система военного образования оказалась в сложной ситуации: преобразованные в вузы сузы в течение четырех–пяти лет готовили курсантов с квалификацией «офицер с высшим военно-специальным образованием (ВВСО)», а вузы (военные академии) готовили офицеров с квалификацией «офицер с высшим военным образованием» (ВВО). Выходило, что у курсантов-выпускников училищ и у офицеров-выпускников академий одинаковый высший уровень профессионального образования. Получение высшего профессионального образования офицерами и генералами осуществляла и Военная академия Генерального штаба. В связи с активизацией партийно-политической работы в Вооруженных Силах в 1960–1970-е годы систему военного образования дополнили девять высших военно-политических училищ, которые стали выпускать профессионально подготовленных воспитателей, что способствовало укреплению тенденции на доминирование воспитания в системе военного образования.

Характеристика системы военного образования этого периода противоречива. Так как проделанная работа не имела логического завершения, система военного образования не была интегрирована в систему высшего образования страны, отчего ряд вузов, прежде всего командных, на фоне общего замедления темпов развития высшей школы отстали в своем развитии значительно больше. Но совершенствование системы военно-учебных заведений положительно сказывалось на уровне профессионального образования военных кадров. Так, к концу 1970-х годов почти 100 % должностей от командиров бригад и выше, более 90 % командиров полков и 100 % должностей командиров кораблей 1-го и 2-го ранга занимали офицеры с высшим военным образованием.

**Период застоя и перестройки (1985–1991)** в развитии системы военного образования ознаменован внедрением в образовательный процесс вузов опыта локальных войн в Афганистане и в зоне Персидского залива, хотя отражения в обучении (в учебных планах и программах) вузов он не получил, так как по-прежнему преобла-

дала военная доктрина «оборонительной направленности». Считалось, что применение Ограниченного контингента советских войск в Афганистане носит временный характер. Знания курсантов преподаватели нередко соотносили с кафедральным «вариантом-точняком» как с абсолютной истиной.

Активизировалось информационное обеспечение вузовских систем военного образования в популяризации боевого опыта выпускников, проведении военно-научных мероприятий, доведении описаний непосредственных боевых действий, в процессе ведения курсантами информационных бюллетеней и т. п. Буквально через несколько лет после вывода советских войск из ДРА пренебрежение приобретенным боевым опытом привело к потере в Российской Федерации практически каждого двадцатого военнослужащего из общего числа принимавших участие в первой чеченской кампании. В то же время ВС США в зоне Персидского залива непосредственно в ходе боевых действий потеряли лишь каждого 4 000-го военнослужащего. Отсюда по критерию *цена жизни военнослужащего* соотношение боевых потерь в приведенных локальных войнах составило 200 : 1 (!) в пользу американцев, т. е. это результат неверной стратегии боевых действий, тогда как история отечественного военного искусства изобилует примерами «войны не числом, а умением». Так, при наступлении на крепость Измаил А. В. Суворов, захватив ее, имел соотношение потерь в свою пользу: по рапорту князю Г. А. Потемкину – 14 : 1, по отзывам недоброжелателей – 7 : 1. Это то качество профессионального мастерства офицеров, на которое следует ориентировать современную систему военного образования, ведь турецкую армию того времени нельзя рассматривать в качестве слабого противника.

**К концу советского этапа в 1991 году** в систему военного образования на территории Беларуси входили два высших военных училища и семь военных кафедр при гражданских вузах. В целом советский этап явил принципиально новую, отличавшуюся от дореволюционного этапа, систему военного образования.

Основными тенденциями ее развития были:

- первоначально непосредственное управляющее воздействие на систему военного образования высших руководителей государства;
- преемственность в развитии отечественных вузов;

– теория и практика военного образования, развивавшаяся под влиянием политики и идеологии воспитания гражданина нового общества;

– преобладающий курсовой характер функционирования обучения в период с 1918 по 1943 годы;

– массовое преобразование сузов в вузовские системы, повлекшее снижение статуса последних;

– периодическое возрастание роли воспитания в образовательном процессе вузов.

Изменилась структура системы военного образования: система уже не производила офицеров высшего уровня образования, она осуществляла их подготовку к занятию соответствующих должностей. Двойной статус диплома образовавшихся вузов (высшим гражданским и высшим специальным военным образованием без наличия базового) показывал желание центральных органов управления военным образованием помочь выпускникам быть востребованными после увольнения со службы. Будучи обладателем такого диплома, уволенный офицер имел возможность, обладая способностями организатора, продолжать работать на руководящих должностях и быть востребованным.

Воспитание доминировало на протяжении всего этапа. Воспитательные структуры курировали и подготовку истинных преподавателей, дипломированных специалистов в областях педагогических, исторических, философских, экономических, психологических, юридических и других наук. В системе военного образования подготовку курсантов в своем большинстве осуществляли условно дипломированные преподаватели, т. е. офицеры, назначенные на должности для подготовки заданного количества курсантов. В вузах Министерства обороны Республики Беларусь 40–45 % преподавателей не имели не только ученых степеней и ученых званий, но даже необходимой профессионально-педагогической подготовки.

В обеспечение эффективности функционирования системы военного образования большой вклад внесли М. В. Фрунзе, М. Н. Тухачевский, Б. М. Шапошников, А. В. Барabanщиков и др.

Так, анализ взглядов М. В. Фрунзе, который был одним из основных руководителей военной реформы (1924–1925), показал преимущество общепедагогических принципов: учить войска тому, что необходимо на войне: активности, сознательности, наглядности, систематичности,

последовательности; требовал продуманного подхода к традиционным методам обучения и воспитания и внедрения перспективных методов; предостерегал от рутинерства, увлечения какой-нибудь определенной схемой и каким-нибудь определенным методом.

Дальнейшее развитие получила теория воспитания: идеи всестороннего и гармоничного развития личности и коллектива, гуманистического подхода к личности и коллективу; понятия «объект» и «предмет теории воспитания», «цель», «содержание», «формы и методы воспитания», «умственное, нравственное, эстетическое, трудовое, физическое воспитание личности и коллектива». Обоснованы и сформулированы закономерности, принципы и методы воспитания; идеи воинского воспитания – Родины, государства, исторического самосознания, опирающиеся на национальные духовные ценности, интересы и традиции белорусской духовной культуры, убежденность и др.

Основной характеристикой советского этапа развития системы военного образования являются:

- приоритетное положение воспитания;
- переход к фундаментальности военного образования;
- стремление получить высшее профессиональное образование и у курсантов, и у офицеров, направленность на удовлетворение потребностей системы комплектования вооруженных сил страны;
- чрезмерное увлечение научным коммунизмом, партийно-политической работой, историей КПСС, политической экономией социализма, подчинившими своему влиянию большинство других учебных дисциплин;
- межвузовская интеграция и дезинтеграция;
- технологизация обучения (целостная операция, лабораторно-бригадный метод и др.);
- максимальное приближение теории обучения к практике войск.

В целом советский этап развития системы военного образования продемонстрировал возможности нового государственного строя страны в деле становления и развития принципиально отличной от дореволюционного этапа системы. Советская система военного образования оказалась способной не только начать надежное функционирование, но и, обеспечив быстрое становление, продемонстрировать свою зрелость, явившись одной из основных причин, обеспечивших победу в самой кровопролитной войне в истории человечества.

#### **1.4. Модернизация системы военного образования на современном этапе (с конца 1991 года)**

Современный этап развития системы военного образования отражает особенности очередного периода истории Беларуси. Очевидно, что будущее выставит более точные оценки этому этапу развития системы, расширит возможности для более глубокого понимания исторической эпохи. Тем не менее у современников есть основания для исследования характера и направленности осуществляемых преобразований системы военного образования, ведь распад СССР не привел к ликвидации вооруженных сил, их структурные элементы сохранились, перейдя под юрисдикцию образовавшихся суверенных государств. В начале 1990-х годов перед Республикой Беларусь встали задачи, связанные с необходимостью создания собственных Вооруженных Сил с одновременным глубоким реформированием военной организации государства. Так, в июле 1990 года Верховный Совет БССР принял Декларацию о государственном суверенитете, которой в дальнейшем был придан конституционный статус. Согласно декларации Беларусь имела право на собственные вооруженные силы, внутренние войска, органы государственной и общественной безопасности, подконтрольные Верховному Совету Республики Беларусь. 20 сентября Совету Министров, Комиссии Верховного Совета по вопросам национальной безопасности, обороны и борьбы с преступностью совместно с командованием Белорусского военного округа, другими заинтересованными министерствами и ведомствами было поручено до 1 ноября 1991 года представить предложения о структуре и принципах военного строительства Вооруженных Сил. 18 марта 1992 года Верховный Совет Республики Беларусь поручил Совету Министров приступить к формированию Вооруженных Сил. Постановлением Совета Министров от 6 мая 1992 года упразднен Белорусский военный округ. На базе управления округа создано Министерство обороны Республики Беларусь. В то время концентрация войск в республике являлась самой высокой на европейском континенте – один военнотружущий приходился на 43 человека гражданского населения. Для сравнения: в Украине – на 98, в Казахстане – на 118, в России – на 634 человека.

Актуальными в сфере военной политики 70 % являлись проблемы, связанные с разоружением, выводом стратегических ядерных

сил, сокращением вооружения и военной техники и т. д. Только в 1992 году было расформировано и реорганизовано около 280 частей, сокращено почти 30 000 человек, уволено 7 500 офицеров и прапорщиков. А уже в 1993 году Вооруженные Силы необходимо было сократить еще на 24 %, уволить 10 000 офицеров. Система военного образования оказалась в труднейшем положении. В результате пренебрежения квалифицированными офицерами, снижения уровня жизни руководящего, научного и педагогического состава вузов, катастрофического состояния научного, информационного, методического, правового, учебно-материального, кадрового, финансового обеспечения невиданных масштабов достигла «утечка военных умов», что негативно сказалось на развитии системы военного образования. Проблема совершенствования отечественной системы военного образования, перейдя в очередную историческую эпоху, не утратила своей актуальности. С 1991 года она наполняется новым содержанием. Это связано с быстроменяющейся социально-образовательной средой, в которой осуществляется функционирование вузовских систем военного образования, связанное с изменением их места и роли. Существенно сократилась численность профессорско-преподавательского состава, из кафедральных коллективов ушли многие опытные педагоги-наставники, лучшие методисты. На смену им стали приходиться чаще не по призванию, а вследствие других причин (организационно-штатных, семейных и др.) офицеры, не имеющие опыта педагогической деятельности в вузах.

Достигнутый уровень развития отечественной системы военного образования на протяжении последних лет в полном объеме не реализуется.

Основными причинами такого положения являются:

- падение престижа профессии офицера в обществе;
- уход (1992–2000) из системы военного образования (Военная академия Республики Беларусь, военные кафедры учреждений образования) 75–85 % опытных военных педагогов (так, размер денежного довольствия командира полка составлял 35 долларов);
- финансирование системы военного образования на 30–40 % текущих потребностей и др.

Практически лишь к концу первого десятилетия XXI века ситуация стала меняться. В частности, принят Закон Республики Бела-

реть «О научной деятельности» от 21 октября 1996 года, определивший цели и задачи системы образования, а также меры ответственности общества и государства перед педагогами и обучающимися. В дальнейшем приняты Государственная программа вооружения на 2006–2015 годы, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 26 октября 2005 года № 500, Государственная комплексная программа научных исследований на 2006–2010 годы «Национальная безопасность Республики Беларусь», план строительства и развития Вооруженных Сил на 2011–2015 годы и концепция строительства и развития Вооруженных Сил на период до 2020 года, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 29 декабря 2008 года № 705, в которых образование объявлено одним из главных приоритетов политики страны. Годы пассивного выжидания позитивных перемен не могли не сказаться на мотивации преподавательской деятельности. Проведенный в 1997–2001 годах лабораторией общественного анализа и социологических исследований (научно-исследовательского подразделения социально-психологической структуры Вооруженных Сил Республики Беларусь) мониторинг социальных настроений преподавательского состава в рамках изучения отношения к заключению контракта на прохождение военной службы на кафедрах в Военной академии Республики Беларусь, семи военных кафедрах гражданских вузов свидетельствует, что среди значительной части офицеров имело место распространение нигилистических настроений, пессимизма и раздражения. Так, большинство опрошенных офицеров (98 %) в 1999 году считали, что их материальное положение в 1998–1999 годах ухудшилось. К категории бедных относили себя 89 % опрошенных и лишь 5,4 % – к категории со средним достатком. Уверены и скорее уверены в перспективе службы были 6 % опрошенных, в то время как не уверены и скорее не уверены 87,3 %. В 1999 году намерение уволиться из Вооруженных Сил имели 21,6 % офицеров, в то время как в 1997 году – лишь 11,9 %. При этом 92 % решивших уволиться из Вооруженных Сил офицеров не достигли предельных возрастов нахождения на военной службе, в том числе 84 % – офицеры в возрасте до 40 лет, 65 % – до 35 лет.

В 2000 году социальные настроения по сравнению с оценками предыдущего года не изменились. Подавляющее большинство опрошенных (от 84,6 до 90,4 %) отнесли себя к категории бедных. Уверены и скорее уверены в перспективе службы лишь от 5,4 до 8,6 %

офицеров. Были намерены уволиться из Вооруженных Сил на военных кафедрах гражданских вузов и в Военной академии при наличии 20 лет выслуги в армии и квартиры до 80 % офицеров, т. е. те, которые не достигли предельного возраста нахождения на военной службе (табл. 1.3).

Таблица 1.3

### Социальные настроения офицеров-преподавателей в 2000 году

Вариант ответа	Военные кафедры гражданских вузов, %	Военная академия, %
Намерен заключить (продлить) контракт на прохождение военной службы	3,1	–
Намерен при обеспечении социальных гарантий	30,8	53,2
Не намерен	36,9	34
Намерен досрочно прервать контракт (если контракт заключался во время учебы)	1,5	2,1
Затрудняюсь ответить	18,5	7,4
Другое мнение	9,2	3,3

Совершенствование системы военного образования является одним из важнейших направлений военного строительства в Беларуси. Исторический опыт свидетельствует, что все крупные преобразования в сфере военного образования осуществлялись на фоне проводимых военных реформ (1924–1925), причем система образования, проходя период преобразования, не просто изменяла свою форму, а стремилась к превосходящему свое предыдущее состояние новому системному качеству.

С самого начала современного этапа система военного образования вынужденно решала важнейшие внутрисистемные задачи, связанные с тем, что за пределами Беларуси остались вузы, которые до этого осуществляли подготовку кадров. Исследование показало, что в начале 1990-х годов была предпринята попытка восстановления целостности системы военного образования за счет перепрофилирования и переориентирования военных училищ на подготовку специалистов более широкого профиля. Минское высшее военное командное училище было перепрофилировано на подготовку офицеров по семи основным специальностям для Вооруженных Сил, пограничных и внутренних войск, а Минское высшее военное инженерное училище, которое раньше готовило специалистов лишь по

трем специальностям, – на подготовку офицеров по 24 командно-инженерным специальностям.

Но эта мера была далеко не адекватна сложившейся обстановке и не решила всех проблем военного образования, так как не обеспечила гарантированной подготовки специалистов всех уровней по номенклатуре специальностей, осуществления эффективной переподготовки и повышения квалификации военнослужащих, а также подготовки военных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. Причем решение этих проблем путем организации подготовки кадров за рубежом оказалось экономически нецелесообразным. Так, на начало 1994 года стоимость обучения одного слушателя в Военной академии Российской Федерации составляла 336 долларов в месяц и соответственно 4 032 доллара в год.

Созданная в 1994 году рабочая группа по формированию Военной академии предложила принципиально новую модель создания академии, согласно которой 17 мая 1995 года был издан Указ Президента Республики Беларусь «О создании Военной академии Республики Беларусь». Организация в ряде вузов военных факультетов в соответствии Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 775 от 2003 года, а также перераспределение между ними недостающих специальностей позволили организовать подготовку кадровых офицеров. Это изменило соотношение вузов. Их функционирование было приведено в соответствие с нормативно-правовым обеспечением: законами Республики Беларусь «Об образовании», «О воинской обязанности и военной службе», «Положением о порядке прохождения военной службы», государственными образовательными стандартами и др. Но непрерывные организационно-штатные изменения отрицательно сказались на качестве функционирования подсистемы управления.

В результате изучения опыта современных боевых действий в локальных войнах и вооруженных конфликтах, норм международного права, пересмотра перечня военных специальностей (специализаций) наполнились новым содержанием вузовские подсистемы обучения. Внедрение передового опыта в образовательную деятельность вузов потребовали изменения продолжительности подготовки офицеров по специальностям (специализациям), содержания учебных планов и программ в 1991/1995, 1995/1997, 1997/2000, 1998/2000, 2001/2003 учебных годах. Соотношение практического и теоретического обу-

чения достигало 3:1. Перед вузовскими системами остро встала задача компьютеризации образовательного процесса.

Анализ, проведенный главным управлением кадров Министерства обороны Республики Беларусь, показал, что процесс возрастной смены поколений в преподавательском составе вузов привел к тому, что если в 1991 году доля преподавателей, превысивших предельный возраст пребывания на действительной военной службе, составляла 22,5 %, то в 1994–1996 годах – лишь 3 %. Причем ежегодно численность сокращалась примерно на 15 %, что за пять лет (1991–1996) привело к сокращению общей численности преподавателей более чем на 50 %. Фактор благополучия, преемственности и перспективности преподавателей, определяемый соотношением педагогов со стажем до пяти лет, пять лет и более, на рубеже столетий стал балансировать на величине 50:50, перевешивая в сторону молодых преподавателей, и эта опасная для системы военного образования тенденция сохраняется.

Переход на двухгодичную подготовку офицеров потребовал структурно-функционального преобразования вузовских систем. В основу развития системы военного образования была положена концепция системы непрерывного военного образования. Под непрерывным образованием понимается совокупность процессов военного образования на различных стадиях жизни и профессиональной деятельности военнослужащего, реализуемых с помощью государственных и общественных организаций, которые последовательно, взаимосвязанно и целенаправленно решают задачи всестороннего развития, воспитания, обучения и самообразования военного профессионала с учетом актуальных и перспективных требований. Как педагогическая система, непрерывное военное образование строится на взаимосвязанных принципах: непрерывности, плавности, поступательности, интегративности, преемственности, самообразования.

Непрерывное образование требует от офицеров не останавливаться в своем развитии, а результат достигнутого уровня образования творчески применять в профессиональной деятельности.

Функционирование системы воспитания с середины 1980-х годов отражало развитие процессов демократизации армии. Это было связано с возобновлением деятельности офицерских собраний в воинских частях и учреждениях, упразднением высших военно-политических училищ и партийных организаций, активизацией участия

офицеров в политической жизни страны, ухудшением морально-психологического климата в обществе, катастрофическим ростом преступности, появлением альтернативных вариантов военного образования, возникновением инновационных движений и др. В системе военного образования развитие этих процессов определялось степенью адаптации вузов к принципиально новым политико-военным и социально-экономическим условиям.

Новые принципы функционирования системы обеспечения вплотную в вузовские системы военного образования удалось лишь частично. В наибольшей степени они были реализованы там, где опорой оставался прежний потенциал и традиции академической независимости вузов. По мере расходования собственных ресурсов происходило падение финансового обеспечения системы военного образования, обусловленное неблагоприятной макроэкономической ситуацией в стране. Так, бюджетное финансирование образования в его реальном выражении в 2000 году упало на 40 % ниже уровня 1991 года, резкое снижение уровня финансового, учебно-материального, информационного и методического обеспечения вузов отрицательно сказалось на качестве подготовки офицеров, особенно на их практических навыках и умениях.

На основании вышеизложенного заключим, что основными направлениями современного этапа развития системы военного образования являются: переход к системе непрерывного образования, его государственная стандартизация, интенсификация обучения, информатизация образовательного процесса, повышение фундаментальности военного образования, гуманизация системы военного образования.

Вместе с тем реформаторский период современного этапа развития системы военного образования обозначил целый ряд негативных последствий:

- формализация военного образования на фоне резкого падения в обществе престижа профессии офицера;
- затянувшееся структурно-функциональное преобразование системы;
- усиление разрыва между традиционно высоким уровнем высшего профессионального образования и качеством среднего и начального профессионального образования и др.

## Глава 2. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

### 2.1. Компетентностный подход в подготовке военных специалистов

Происходящая в настоящее время в Республике Беларусь апробация государственных образовательных стандартов нового поколения требует активного внедрения инновационных преобразований и технологий в образовательный процесс. При этом главный ориентир в военном образовании – подготовка специалиста широкого профиля, компетентного профессионала. *Компетентностный подход в высшем образовании*, в том числе и в военном, все шире используется в учебных заведениях. Компетентностный подход в военном образовании – это система требований к организации образовательного процесса высшего военного учебного заведения, обеспечивающего практико-ориентированный характер военно-профессиональной подготовки военных специалистов, усиление роли их самостоятельной работы по решению боевых задач, имитирующих боевые условия и социально-профессиональные проблемы [8].

На рубеже XX–XXI веков важнейшей частью содержания образования становятся ключевые компетенции, понимаемые как наиболее общие (универсальные) культурно выработанные способы деятельности (способности и умения), позволяющие человеку понимать ситуацию, достигать высоких результатов в личной и профессиональной жизни в условиях конкретного общества.

В военном образовании все проблемы представляют собой следствия либо неверных, устаревших, либо запоздалых решений. Разрешение этих проблем возможно только путем принятия новых, но теперь уже правильных и своевременных решений. Для этого необходимо детально изучить и знать все стороны и тенденции, присущие имеющимся проблемам военного образования.

В современных условиях для обеспечения национальной безопасности страны необходимо, чтобы военные руководители различного ранга обладали высоким уровнем компетентности и профессионализма, достичь которого невозможно без преобразований,

направленных на повышение эффективности и качества подготовки специалистов в военно-учебных заведениях.

Система военного образования является частью общенациональной системы образования, но имеет свою и социальную особенность, и специфическую направленность развития, обусловленную менталитетом военных кадров. В Республике Беларусь в настоящее время сложилась двухступенчатая система подготовки военных кадров (рис. 2.1).

<p align="center"><b>ПОДГОТОВКА ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ</b></p>
<p align="center"><b>Военные учреждения образования Республики Беларусь</b></p> <p align="center">➤ Минское суворовское военное училище (МСВУ)</p> <p>Минское суворовское военное училище является государственным учебно-воспитательным учреждением образования, обеспечивающим получение общего среднего образования с повышенным уровнем изучения отдельных общеобразовательных предметов для подготовки обучающихся в училище несовершеннолетних граждан Республики Беларусь мужского пола к поступлению в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, и иные учреждения образования</p> <p align="center">➤ Военная академия Республики Беларусь (ВА Респ. Беларусь)</p> <p>Подготовка кадровых офицеров производится на шести факультетах вуза Подготовка офицеров оперативно-тактического уровня осуществляется на командно-штабном факультете Подготовка офицеров стратегического уровня осуществляется на факультете Генерального штаба</p>
<p align="center"><b>Военные факультеты гражданских вузов Республики Беларусь</b></p> <p>Подготовка офицеров кадра Подготовка офицеров запаса Подготовка младших командиров</p>
<p align="center"><b>Профессионально-должностная подготовка офицерского состава</b></p> <p>В системе военно-профессиональной подготовки в воинских частях и учреждениях Академические и офицерские курсы</p>
<p align="center"><b>Подготовка научных кадров высшей квалификации</b></p> <p>В очной и заочной магистратуре, адъюнктуре и докторантуре УО «ВА Респ. Беларусь» В очной и заочной магистратуре и аспирантуре гражданских учреждений образования Разработка диссертаций самостоятельно В вузах Российской Федерации</p>

Рис. 2.1. Структура системы военного образования в Республике Беларусь

Структура системы военного образования в Республике Беларусь разработана на основе «Методики обоснования основных положений единой военно-технической политики подготовки офицерских кадров». При этом для подготовки офицеров инженерных войск использовались требования единой военно-технической политики подготовки офицерских кадров (см. рис. 2.1) и факторы, определяющие проблему подготовки офицерских кадров (рис. 2.2) [8].



Рис. 2.2. Единая военно-техническая политика подготовки офицерских кадров и ее элементы

Начальной ступенью военного образования в Республике Беларусь являются Минское суворовское военное училище, а также военно-патриотические классы, созданные в общеобразовательных школах, лицеях и гимназиях.

Минское суворовское военное училище с 2002 года переведено на пятилетний срок обучения. Этот шаг преследовал цель обеспечить более осознанный самостоятельный выбор будущей профессии и способствовал формированию психологической готовности юношей к обучению в этом учебном заведении. Программы обучения в училище соответствуют программам общеобразовательных школ. Кроме общеобразовательных предметов суворовцы изучают и предметы училищного компонента – это блок военных дисциплин (строевая подготовка, тактическая подготовка, огневая подготовка), военный перевод, этика, риторика, танцы.

*Первая ступень* – подготовка военных специалистов в учреждении образования «Военная академия Республики Беларусь», на военных факультетах и кафедрах гражданских учреждений образования.

*Вторая ступень* – подготовка офицеров оперативно-тактического и стратегического уровней. Она проводится на командно-штабном факультете и факультете Генерального штаба учреждения образования «Военная академия Республики Беларусь».

Факультет Генерального штаба является структурным подразделением Академии и предназначен для подготовки слушателей по специальности «Государственное и военное управление».

Задачи факультета Генерального штаба:

- подготовка высших и старших офицеров Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь по специальности «Государственное и военное управление»;

- организация и осуществление учебной, методической, научной и идеологической работы на факультете;

- подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации в области государственного и военного управления;

- организация и проведение научных исследований по проблемным вопросам обеспечения военной безопасности и обороны государства, строительства и развития Вооруженных Сил, военной стратегии и оперативного искусства;

- организация переподготовки и повышения квалификации в области военной безопасности и обороны государства военнослужащих, должностных лиц государственных органов и иных организаций;

– осуществление взаимодействия с Военной академией Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, высшими учебными заведениями Республики Беларусь по проведению совместных научных исследований, повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, организации учебного процесса и подготовки слушателей;

– организация защиты государственных секретов, ее обеспечение и контроль в собственной деятельности.

На военных факультетах гражданских учреждений образования кроме кадровых офицеров ведется подготовка офицеров запаса и младших командиров из числа студентов этого вуза. Организация отбора и подготовки военных специалистов на военных факультетах гражданских вузов показана на рис. 2.4.

Предпринимаемая в последние годы попытка подчинить и объединить военное образование с общей системой подготовки специалистов с высшим образованием чревата негативными последствиями. Военное образование представляет собой многоуровневую систему, сходную только в общности управленческих отношений, которые тем не менее лежат в различных плоскостях функционирования Вооруженных Сил. Вследствие недопонимания этих особенностей появляется опасность интеграции военного образования в государственные образовательные стандарты гражданских вузов. В военном образовании боевая и технико-эксплуатационная подготовка военных специалистов может быть доведена до минимума. Очевидно, более целесообразно, чтобы система военного образования была отдельным направлением в государственном образовательном стандарте. Компетентностный подход в полной мере обеспечит решение этой проблемы.

Компетентностный подход в подготовке современных военных специалистов сочетается с традиционными композиционными и содержательными построениями: компонентами квалификационных требований к специалистам; требованиям к содержанию образовательной программы, современным технологиям обучения и др.

Компетентностный подход развивает системно-деятельностные принципы по разработке образовательных стандартов в плане перехода на интегральную компоновку модели военно-профессиональной подготовки офицерских кадров, включения широких базовых компетенций в подготовку выпускника, а также современных тре-

бований к его личностным и социально-профессиональным характеристикам, рис. 2.3, 2.4.



Рис. 2.3. Факторы, определяющие проблему подготовки офицерских кадров

<p align="center"><b>ГЛАВНОЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МОБИЛИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ШТАБА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ</b></p> <p>–формирует заказ на подготовку военных специалистов (младших командиров) на военных факультетах;</p> <p>–осуществляет контроль, учет в соответствии с мобилизационным планом</p>
<p align="center"><b>УПРАВЛЕНИЕ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ ВОЙСК ВООРУЖЕННЫХ СИЛ</b></p> <p>–готовит правовой акт (директиву) о подготовке военных специалистов (младших командиров);</p> <p>–осуществляет контроль за ходом и качеством подготовки военных специалистов</p>
<p align="center"><b>ВИД ВООРУЖЕННЫХ СИЛ, СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ, ИМЕЮЩЕЕ В ПОДЧИНЕНИИ ВОЙСКИЕ ЧАСТИ</b></p> <p>–представляет предложение в заказ на подготовку военных специалистов (младших командиров) по согласованию с военными факультетами;</p> <p>–принимает участие в разработке учебных программ, совершенствовании учебной базы, повышении квалификации профессорско-преподавательского состава</p>
<p align="center"><b>ВОЕННЫЙ ФАКУЛЬТЕТ (КАФЕДРА) ГРАЖДАНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ</b></p> <p>–осуществляют разработку учебных планов и программ;</p> <p>–осуществляют набор и подготовку военных (младших) специалистов;</p> <p>–проводят выпуск и распределение по войскам</p>
<p align="center"><b>ВОЕННЫЕ КОМИССАРИАТЫ ГОРОДОВ, РАЙОНОВ, ОБЛАСТЕЙ</b></p> <p>–ведут учет специалистов по ВУСам;</p> <p>–представляют сведения о недостающих специалистах и необходимости их подготовки совместно с военными факультетами</p>

Рис. 2.4. Система отбора, подготовки и учета военных специалистов, обучающихся на военных факультетах гражданских учреждений образования

Имея свою историю возникновения и этапы развития в различных регионах, в том числе США, западноевропейском регионе, России, компетентностный подход в образовании стал достаточно устоявшимся, отвечающим современным вызовам в развитии цивилизации.

В докладе Международной комиссии ЮНЕСКО по образованию XXI века «Образование: сокрытое сокровище» были сформулированы и раскрыты четыре компетенции глобального порядка: научиться позитивировать, делать, жить вместе, жить.

В ходе реформирования системы образования как в Беларуси, так и в России в последние годы также осуществляется ориентация на компетентностный подход. Так, в российской «Концепции модернизации образования на период до 2010 года» изменение содержания образования представляется как «новая система универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, т. е. современные ключевые компетенции».

Феномен компетентности (компетенции) обусловлен объективными факторами. Что же касается определений, то это скорее субъективная интерпретация.

Термин «компетенция» был введен в научный обиход американским лингвистом Н. Хомским для обозначения способности к выполнению какой-либо деятельности и совокупности знаний, навыков, умений, формируемых в процессе обучения той или иной дисциплине.

Под *компетенцией* следует понимать знания и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач, а под *компетентностью* – способность применять знания и опыт для решения военно-профессиональных, социальных и личностных проблем.

Компетенции не могут формироваться на основе готовых знаний, умений и навыков. Освоить военную науку курсант может только путем креативной деятельности. Компетентность как интегрированное социально-дидактическое, личностное качество формируется на основе самостоятельно приобретаемого опыта решения разнообразных задач и ситуаций. Компетенции наиболее эффективно формируются посредством технологий, способствующих вовлечению курсантов в поиск и управление знаниями (здесь особо важны инновационные технологии и их внедрение в учебный процесс). К таким технологиям относятся технология проблемно-модульного обучения, игровые технологии, интегральная технология, коммуникативная технология, в рамках которых курсант участвует в военных, ролевых, имитационных играх, моделирующих боевые задачи, выполняет роли и функции, адекватные военно-профессиональному контексту будущей профессии.

Компетентностный подход в подготовке военного специалиста основывается на главном принципе военно-образовательного менеджмента – взаимообусловленности и взаимовыгодности в качественной подготовке военных специалистов как для войск (заказчика), так и для военно-учебных заведений (исполнителя, производителя инновационного продукта).

В подготовке военных специалистов компетентностный подход можно определить следующими основными направлениями:

совершенствование содержания военно-профессиональной подготовки военных специалистов;

применение в образовательном процессе инновационных технологий, новых форм и методов обучения;

повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, его научного уровня;

совершенствование учебно-материальной базы, создание и развитие полевой учебной базы.

Все эти направления взаимосвязаны и взаимообусловлены, но, безусловно, определяющим является содержание обучения. Необходимо готовить военных специалистов именно тех специальностей и в том качестве и необходимом количестве, которые обеспечивали бы достаточность и боеспособность Вооруженных Сил страны сегодня и на ближайшую перспективу.

Анализ основных тенденций развития средств и способов вооруженной борьбы показывает, что в современных условиях востребована модель не узкопрофессиональной подготовки выпускника вуза, ориентированного на определенную специальность, а модель выпускника интегрального типа. В новой модели цели, содержание и результаты подготовки выпускника формулируются в компетентностном виде с учетом динамических изменений в военно-профессиональной деятельности и не ограничиваются узкопрофессиональной сферой их применения.

Такая модель включает не только профессиональную квалификацию выпускника, определяющуюся системой знаний, умений и навыков, но и базовые личностные качества и системно сформированные универсальные умения и способности, которые в современной международной практике определяются как ключевые компетенции. Вот почему модель подготовки выпускника интегрального типа на-

зывается **компетентностной**, а системно-деятельностный подход, на основании которого она разрабатывается, – **компетентностным**.

Проводимые исследования в настоящее время на военно-техническом факультете в Белорусском национальном техническом университете в рамках НИР «Система», «Пути повышения качества военно-профессиональной подготовки курсантов и студентов» показали необходимость корректирования и внесения дополнений в квалификационные требования и учебные программы.

Разработанная в ходе исследования концептуальная модель военного специалиста представляет собой систему взаимосвязанных научно-методических материалов, которые необходимы при организации и планировании учебного процесса, формировании учебных планов и программ (рис. 2.5).

Как видим, содержание учебных программ взаимосвязано с развитием средств вооруженной борьбы и способов их боевого применения. Формируемые в ходе военно-профессиональной подготовки знания, умения и навыки, т. е. компетенции, определяются видами их деятельности и должностными функциями. При этом компетентность определяется социально-личностными качествами выпускника (т. е. волевыми, нравственными, духовными и др.) и военно-профессиональными навыками.

Существующий сейчас квалификационный подход направлен на формирование у выпускника системы знаний, умений и навыков по выполнению, как правило, типовых видов служебной деятельности, а реализация компетентностного подхода обеспечивает сформированность военно-профессиональной и социальной компетентности как интегрированного результата образования. Военно-профессиональная и социальная компетентность способствует более эффективному решению офицером боевых, служебных, социальных и личностных задач в современных условиях. Она проявляется в способности выполнять не только типовые проблемы, но и решать задачи высокой степени сложности.

Следовательно, квалификация дополняется ценностно-смысловыми, нравственно-волевыми, деятельностными характеристиками выпускника и доформируется в компетентность – универсальное знание и опыт, позволяющие решать более широкий круг вопросов.

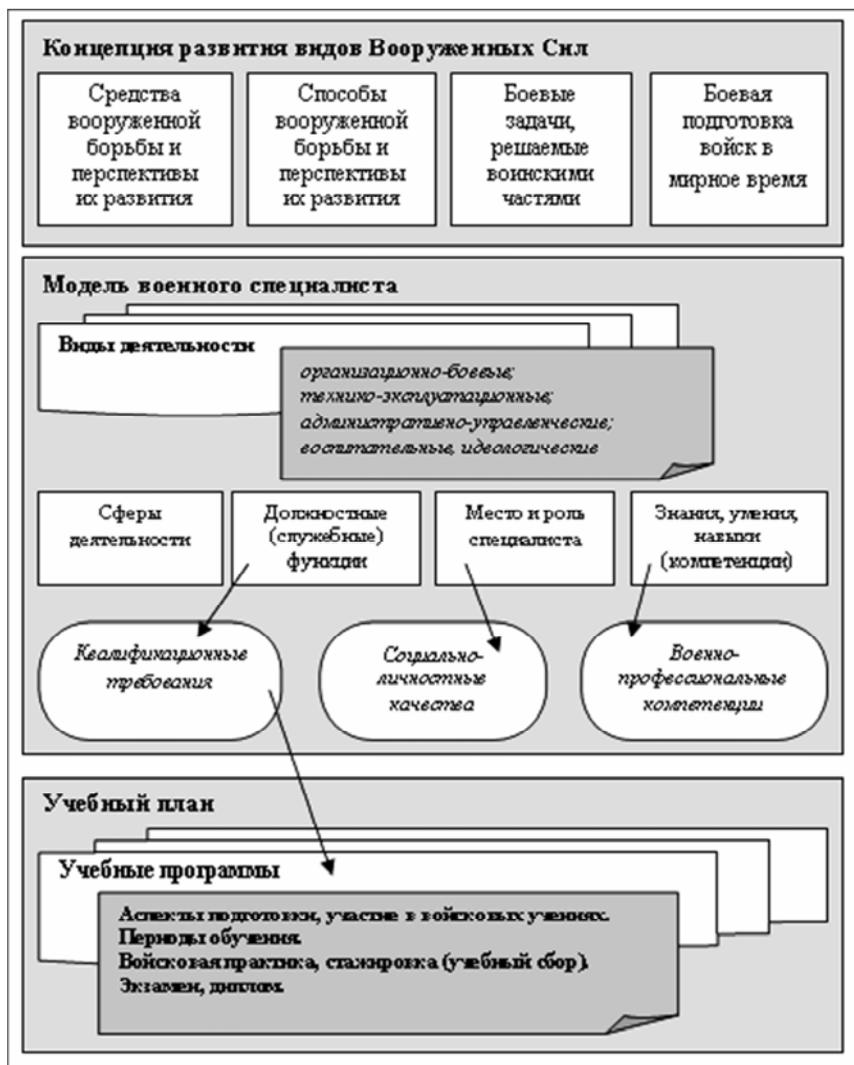


Рис. 2.5. Концептуальная модель системы подготовки военных специалистов

Разработанная компетентностная модель военно-профессиональной подготовки офицерских кадров на военных факультетах и кафедрах гражданских вузов, как показывает практика ее внедрения, существенно повышает качество военного образования (рис. 2.6).

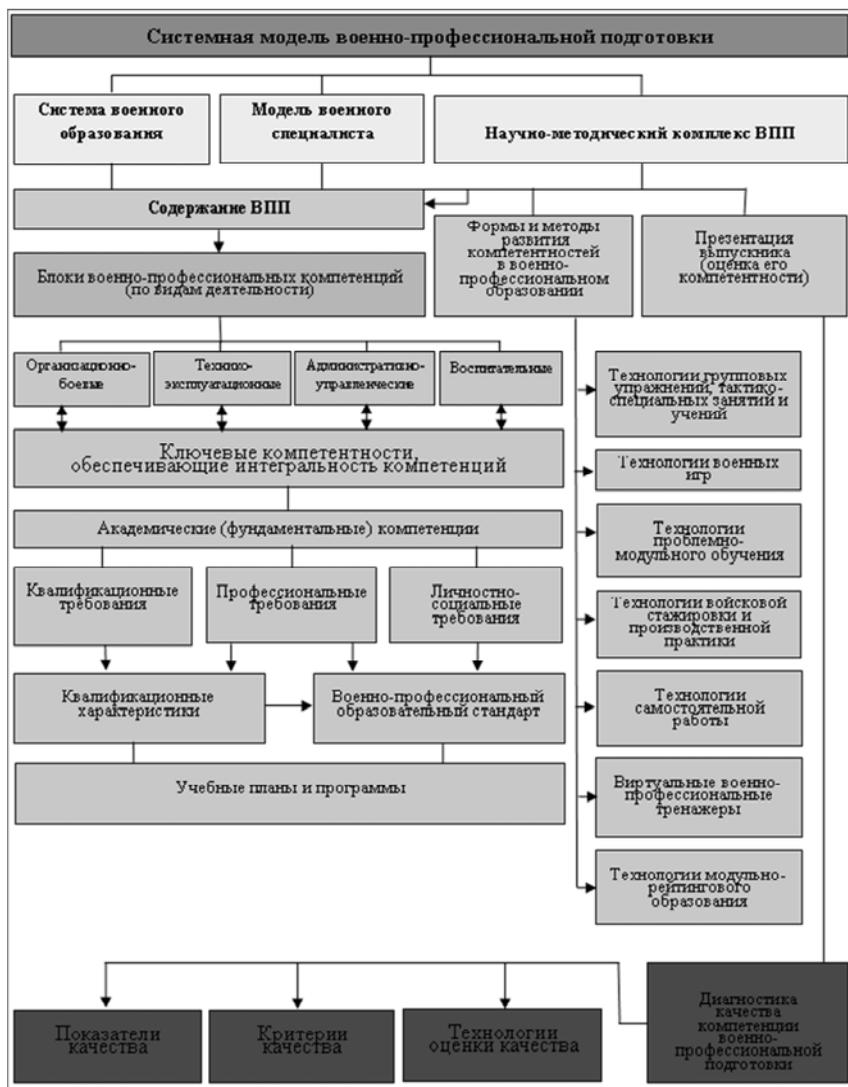


Рис. 2.6. Компетентностная модель военно-профессиональной подготовки офицерских кадров на военных факультетах гражданских учреждений образования

Такая модель позволяет научно подойти к определению содержания военно-профессиональной подготовки. Определяются основные виды деятельности выпускников вуза: организационно-боевая,

командно-управленческая, эксплуатационно-техническая, идеологическая, воспитательная и социально-личностная. С использованием методов квалиметрии и математического моделирования определяются ключевые компетенции выпускников в этих видах деятельности.

Исследования показывают, что реально устойчивые компетентности курсанты старших курсов доформируются в ходе участия в войсковых учениях, производственной практики и войсковых стажировок, где они имеют возможность самостоятельно решать задачи в нештатной, сложной, а иногда и экстремальной обстановке.

Определенные таким образом компетенции и компетентности являются основой для разработки квалификационных характеристик и учебных программ военно-профессиональной подготовки офицерских кадров.

Компетентностный подход в военном образовании влечет за собой смену традиционных образовательных технологий, при которых невозможно оценить вероятность потенциального результата обучения. Одной из уже апробированных и дающих положительные результаты в повышении качества подготовки офицерских кадров является модульно-рейтинговая технология обучения, которая далее рассматривается отдельно.

Сегодня инновационные технологии все больше внедряются в практику подготовки военных кадров и проведение научных исследований по повышению качества профессиональной подготовки офицеров. Однако необходимо отметить, что этот процесс развивается крайне медленно. Сказывается инерционность и приверженность к старой, классической системе и методике подготовки курсантов в советской школе. Не отрицая больших заслуг и опыта преподавателя советской военной школы, необходимо решительно переходить на новые технологии, использование информационных методов обучения, внедрение в образовательный процесс современных электронных технических средств. Компетентностный подход при разработке компьютерных программ определения содержания военно-профессиональной подготовки офицерских кадров позволит принципиально перестроить военный образовательный процесс. Научное определение содержания военного образования дает возможность разработать военные образовательные стандарты на основе фундаментальной

военной подготовки с учетом современного развития общества и социально-личностных качеств выпускников военных вузов.

Разработанная компетентностная модель военно-профессиональной подготовки позволила более качественно и научно подойти к определению военной составляющей Государственного образовательного стандарта нового поколения по дисциплинам военно-профессиональной подготовки офицерских кадров на военных факультетах гражданских вузов. Учебные программы были пересмотрены с целью исключения дублирования изучения одного и того же материала в разных учебных дисциплинах, обеспечения военной направленности содержания учебных предметов, не входящих в блок военно-профессиональных дисциплин, распределения учебного времени по разделам, темам и видам учебных занятий для более полного обеспечения усвоения обучаемыми учебного материала на требуемом уровне подготовки, а также практической направленности обучения (в программах определено, что на практические занятия по дисциплинам, обеспечивающим военно-профессиональную подготовку, должно выделяться не менее 70 % учебного времени, при этом до 30 % из них должны проводиться в ночных условиях).

Конечно, с одной стороны, невозможно создать систему военного высшего профессионального образования (ВВПО) в отрыве от общегосударственной системы, но ведь, с другой стороны, система военного образования имеет настолько специфические особенности, что для ее модернизации или реформирования требуется отмерить не семь, а семьдесят семь раз.

Перед командованием и профессорско-преподавательским составом любого военного вуза возникает целый ряд проблем.

Как учесть требования государственного образовательного стандарта (ГОС) по соответствующей гражданской специальности?

Как в новых условиях решить задачу достижения максимального эффекта высшего военного образования, повысить качество подготовки выпускников при ограниченных временных сроках и материальных затратах?

Как обеспечить единство фундаментального образования и профессиональной подготовки к конкретной должности?

Государственный образовательный стандарт (военная составляющая) не должен быть объемным и подробным с расписанными до мелочей требованиями к обязательному минимуму содержания ос-

новой образовательной программы с указанием количества часов. Он должен быть более кратким, сжатым, в основном содержать только государственные требования и быть базой, фундаментом для разработки квалификационных требований к военно-профессиональной подготовке выпускников.

В цикле общепрофессиональных дисциплин предъявлены более современные требования к знаниям законов и принципов строительства Вооруженных Сил, концепции военной безопасности, системы информационной войны, технологий военного управления и т. д.

Компетентностный подход и разработанная на его основе компетентностная модель военно-профессиональной подготовки положены в основу разработки военной составляющей Государственного образовательного стандарта.

В структурно-логической схеме разработки Государственного образовательного стандарта (военной составляющей) использованы методики определения требований к выпускникам, определения содержания и формирования учебных планов и программ (рис. 2.7).

Суммируя внесенные предложения в разработку военной составляющей Государственного образовательного стандарта нового поколения, можно отметить, что содержательная часть включает следующие требования:

1. Общие положения.
  - 1.1. Общая характеристика специальности.
  - 1.2. Требования к предшествующему уровню подготовки.
  - 1.3. Общие цели подготовки специалиста.
  - 1.4. Формы обучения по специальности.
  - 1.5. Сроки подготовки специалиста.
2. Квалификационная характеристика специалиста.
  - 2.1. Сфера профессиональной деятельности.
  - 2.2. Объекты профессиональной деятельности.
  - 2.3. Виды профессиональной деятельности.
  - 2.4. Задачи профессиональной деятельности.
  - 2.5. Состав компетенций.
3. Требования к уровню подготовки выпускника.
  - 3.1. Общие требования к уровню подготовки.
  - 3.2. Требования к академическим компетенциям.
  - 3.3. Требования к социально-личностным компетенциям.
  - 3.4. Требования к профессиональным компетенциям.

4. Требования к образовательной программе и ее реализации.
  - 4.1. Состав образовательной программы.
  - 4.2. Требования к разработке образовательной программы.
  - 4.3. Требования к срокам реализации образовательной программы.
  - 4.4. Типовой учебный план.
  - 4.5. Требования к обязательному минимуму содержания учебных программ и компетенциям по дисциплинам.
  - 4.6. Требования к содержанию и организации практик.
  - 4.7. Требования к организации самостоятельной работы курсантов.
  - 4.8. Требования к организации идеологической и воспитательной работы.
5. Требования к обеспечению качества образовательного процесса.
  - 5.1. Требования к кадровому обеспечению.
  - 5.2. Требования к учебно-методическому обеспечению.
  - 5.3. Требования к материально-техническому обеспечению.
  - 5.4. Общие требования к контролю качества и средствам диагностики.
6. Требования к итоговой государственной аттестации выпускника.
  - 6.1. Общие требования.
  - 6.2. Требования к государственному экзамену. Требования к дипломному проекту.



Рис. 2.7. Структурно-логическая схема разработки военной составляющей Государственного образовательного стандарта (ГОС)

## 2.2. Структура военного образования в Российской Федерации

Система военного образования является инструментом формирования кадрового потенциала Вооруженных Сил. Сегодня она играет ведущую роль в обучении, профессиональной переподготовке и повышении квалификации военнослужащих, воспроизводстве педагогических и научных кадров. Ее значимость должна сохраниться и в будущем. Именно поэтому повышение эффективности системы военного образования Военной доктриной Российской Федерации отнесено к основным приоритетам развития военной организации государства. Она должна находиться в постоянном развитии, чутко реагировать на изменения в средствах и способах вооруженной борьбы, в структуре и задачах армии и флота, учитывать возрастающие требования к офицерским кадрам.

Известно, что происходившие события, связанные с распадом СССР, оказали существенное влияние на ситуацию в военном образовании. В военно-учебные заведения сегодня поступают юноши, родившиеся и выросшие в новой России. У них иной менталитет, другая система ценностей и взгляды на жизнь, поэтому возникла необходимость в формировании новых подходов к обучению и воспитанию курсантов в военно-учебных заведениях, к условиям их проживания и учебы, занятиям спортом и культурному развитию.

Решение о формировании нового облика Вооруженных Сил Российской Федерации, принятое военно-политическим руководством государства, послужило толчком к модернизации всех сторон жизни и деятельности армии и флота, включая и систему военного образования. Перед военной школой были поставлены задачи:

*первая* – обеспечить новое качество военного образования, выйти на уровень военно-профессиональной подготовки, отвечающей современным и перспективным требованиям к военным специалистам;

*вторая* – сеть и емкость военно-учебных заведений привести в соответствие с изменившимися параметрами кадрового заказа на подготовку офицеров.

В основу оптимизации вузовской сети положены принципы концентрации подготовки военнослужащих по широкому спектру специальностей с различными уровнями образования в системообразующих вузах, интеграции образовательного процесса и научных

исследований. Для реализации этих решений в 2009 году были созданы военные учебно-научные центры видов Вооруженных Сил, укрупнен ряд военных академий и университетов (рис. 2.8).

<b>ПОДГОТОВКА ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>		
<b>➤ Военные учреждения образования Российской Федерации</b>		
<i>суворовские, нахимовские училища и кадетские корпуса Министерства обороны Российской Федерации</i>		
Обеспечивают получение общего среднего образования, а также подготовку обучающихся в училищах и корпусах несовершеннолетних граждан Российской Федерации к поступлению в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Российской Федерации		
<b>➤ Военные учебно-научные центры Министерства обороны</b>		
<i>Военные университеты и институты Министерства обороны</i>		
<i>Военные академии Министерства обороны</i>		
Подготовка офицеров запаса из числа студентов вуза	Подготовка младших командиров из числа студентов вуза	
<b>➤ Военные кафедры гражданских вузов Российской Федерации</b>		
<i>Профессионально-должностная подготовка офицерского состава</i>		
В воинских частях, учреждениях образования Министерства обороны РФ и в военных учебно-научных центрах	Академические и высшие офицерские курсы	
<b>➤ Подготовка научных кадров высшей квалификации</b>		
В очной и заочной адъюнктуре и докторантуре военных университетов и академий Министерства обороны РФ	В очной и заочной магистратуре и аспирантуре гражданских вузов	Разработка диссертаций самостоятельно

Рис. 2.8. Структура системы военного образования в Российской Федерации

В результате проведенных мероприятий общее количество военно-учебных заведений сократилось с 64 до 16. В настоящее время подготовку офицеров осуществляют три военных учебно-научных центра видов Вооруженных Сил, 11 военных академий и два военных университета. В качестве филиалов к ним присоединены все ранее существовавшие высшие военные училища и военные институты, а также профильные научно-исследовательские организации.

Сегодня перед коллективами вузов остро стоит вопрос повышения уровня военно-профессиональной подготовки выпускников. Новый облик армии и флота диктует необходимость готовить высококомпетентных специалистов – профессионалов, способных самостоятельно решать задачи в любых условиях обстановки и мотивированных на военную службу. Это многосторонний процесс, требующий пересмотра организации, содержания и методик обучения, приведения их в соответствие с современными требованиями.

В военно-учебных заведениях, как и во всей высшей школе страны, с 2011/2012 учебного года началось обучение по новым федеральным государственным образовательным стандартам. В их основу положен компетентностный подход к подготовке слушателей и курсантов, который предполагает развитие у обучающихся способности ориентироваться в разнообразии сложных и непредсказуемых ситуаций, иметь представления о последствиях своей деятельности, а также нести за них ответственность.

Особенностью новых профессиональных образовательных программ является существенное усиление правовой, психологической, управленческой и лингвистической подготовки слушателей и курсантов, увеличение объема и интенсивности физической подготовки.

Военно-учебные заведения решают и принципиально новые для них задачи. Так, в 2009 году они приступили к выполнению важной социальной функции – профессиональной переподготовке увольняемых военнотружущих по одной из гражданских специальностей. Потенциал военно-учебных заведений только по очной форме обучения позволяет ежегодно переподготавливать свыше 20 тыс. человек. При этом данную задачу ряд вузов реализует выездными группами преподавателей.

В числе наиболее важных направлений дальнейшей работы можно выделить следующие:

*первое* – продолжение совершенствования внутренней структуры и учебно-материальной базы военно-учебных заведений. Новые образцы вооружения и военной техники, современное тренажерное оборудование, электронно-вычислительная техника будут поставляться в вузы в приоритетном порядке. Уже сегодня на повестке дня стоит создание «электронного вуза», представляющего собой автоматизированную систему организации и контроля образовательного процесса;

*второе* – снятие с военно-учебных заведений задач по обеспечению повседневной хозяйственной деятельности и передача их сторонним организациям на принципах аутсорсинга. Это существенно сократит отрыв слушателей и курсантов от учебных занятий;

*третье* – мониторинг профессиональных образовательных программ, разработанных на основе федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения, и их оперативная корректировка на основе анализа служебной деятельности выпускников вузов в войсках;

*четвертое* – поиск наиболее оптимальных подходов к подготовке специалистов, исходя из служебного предназначения выпускников вузов и перспектив прохождения ими военной службы;

*пятое* – интеграция с гражданской высшей школой:

– непрерывное изучение и внедрение современных образовательных технологий, разработанных в стране и за рубежом;

– привлечение к проведению занятий специалистов гражданской высшей школы;

– организация повышения квалификации преподавателей в ведущих вузах страны.

Планируется введение в действие нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Министерство обороны России приняло самое активное участие в его подготовке. Большинство предложений, отражающих особенности деятельности военно-учебных заведений, нашло поддержку и включено в законопроект. С введением закона в действие предстоит существенно переработать нормативную правовую базу военного образования, привести деятельность военно-учебных заведений в соответствие с новыми требованиями.

Сегодня главной задачей является переход от массового обучения к подготовке «штучного» специалиста. При этом основной упор будет направлен на формирование у слушателей и курсантов общекультурных, психологических, управленческих, общевоенных и военно-профессиональных компетенций с акцентом на предстоящую профессиональную деятельность выпускников. Такой подход позволит военно-учебным заведениям готовить настоящих военных профессионалов, способных уверенно и с высокой эффективностью выполнять свои задачи в обновленных Вооруженных Силах.

Важнейшую роль в достижении поставленных целей будет играть возрождение престижа военной службы и профессии офицера, статуса защитника Отечества. Эта проблема должна быть в центре внимания всех должностных лиц государства: как на уровне федерации, так и в регионах.

### **2.3. Структура военного образования в Республике Казахстан**

Главой государства Нурсултаном Назарбаевым определен вектор развития казахстанской армии. Это создание высокопрофессиональных, мобильных Вооруженных Сил, способных дать решительный отпор любым существующим и потенциальным угрозам безопасности страны. Благодаря разумной и дальновидной политике президента в области государственного военного строительства Вооруженные Силы с каждым годом наращивают свою мощь, повышают боеготовность.

Структура военного образования в Республике Казахстан представлена на рис. 2.9.

В Национальном университете обороны также осуществляется подготовка научных кадров высшей квалификации в адъюнктуре университета.

Также Министерство обороны Республики Казахстан проводит среди гражданской молодежи отбор на обучение в военных учебных заведениях Российской Федерации, Турецкой Республики и Республики Корея.

**ПОДГОТОВКА ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Военные учреждения образования Республики Казахстан**

- ✓ **Республиканские военные школы-интернаты**  
Обеспечивают получение общего среднего образования, а также подготовку обучающихся несовершеннолетних граждан Республики Казахстан к поступлению в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан, и иные учреждения образования
- ✓ **Республиканская школа «Жас улан» имени генерала С. К. Нурмагамбетова**  
Обеспечивает получение уланами общего среднего образования с углубленным изучением государственного и иностранных языков и военных дисциплин для дальнейшего поступления в военно-учебные заведения Республики Казахстан и зарубежных государств
- ✓ **Кадетский корпус Министерства обороны Республики Казахстан имени Чокана Валиханова**  
Осуществляет подготовку кадров младшего командного состава для прохождения воинской службы по контракту на должностях сержантского состава в ВС РК
- ✓ **Военный колледж спорта Спортивного комитета – Центрального спортивного клуба армии МО РК**  
Осуществляет подготовку специалистов по физической подготовке и спорту для Вооруженных Сил и других воинских формирований Республики Казахстан с присвоением первого офицерского звания
- ✓ **Военно-морской институт**  
Срок обучения – два года – выпускнику присваивается воинское звание «старшина 2-й статьи» и выдается диплом о среднем военно-морском профессиональном образовании.  
Срок обучения – пять лет. Выпускнику присваивается воинское звание «лейтенант» и выдается диплом о высшем военно-морском профессиональном образовании

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Национальный университет обороны</b></li> <li>✓ <b>Военный институт Сухопутных войск</b></li> <li>✓ <b>Военный институт Сил Воздушной обороны им. дважды Героя Советского Союза Т. Я. Бегельдинова</b></li> <li>✓ <b>Военно-инженерный институт радиоэлектроники и связи</b></li> <li>✓ <b>В зарубежных военно-учебных заведениях</b></li> </ul>	Подготовка кадровых офицеров
--	------------------------------

**Военные кафедры гражданских вузов Республики Казахстан**

Подготовка офицеров запаса из числа студентов вуза

Рис. 2.9. Структура системы военного образования в Республике Казахстан

## **2.4. Направления модернизации военного образования в Беларуси на современном этапе**

Безупречность офицерского корпуса Беларуси зависит от качества и общей тональности государственной идеологии воинской службы, его профессиональной этики и во многом от того профессионального образования, которое должен получить офицер в ходе своей службы как военный профессионал и гражданин Беларуси.

### ***2.4.1. Идея национальной профессиональной военной школы***

Изучение нашей военной истории не может не привести к достаточно печальному выводу: в России всегда было немало прекрасно образованных людей, в том числе и военных, но в нашем государстве никогда не было хорошего военного образования.

Чтобы отвечать своему прямому предназначению, любая школа любого уровня (в том числе, конечно, и военная) в основе своего функционирования должна содержать некую идеальную модель желаемого эталона своего выпускника, в качестве идеальной цели процесса (конкретного для каждого вида и уровня школ) воспитания, образования и социализации своих учащихся.

В. О. Ключевский писал: «...Идея школы слагается из известной цели, к которой направляются все образовательные средства, знания, навыки, правила, и из прилаженных к этой цели приемов, которыми эти средства проводятся в воспитываемую среду.

...Каждый из наставников должен живо и цельно представлять себе тот умственный и нравственный тип, который схематически предначертан воспитательной программой с конечной целью – сделать каждого воспитанника возможно точным снимком с этого программнообразца».

В Беларуси идея школы изначально закладывалась и реально осуществлялась только при организации системы суворовского военного училища, так как подбор и учебных программ, и офицеров-воспитателей, и общая атмосфера «кадетского братства» в СВУ были сформированы государством специально для того, чтобы дать ему (государству) идеально возвращенных (в идеале, в принципе, в плане) государственно-социализированных будущих государственных (военных) руководителей.

Военные училища ставили своей главной задачей заниматься не душами, широким образованием и индивидуальным воспитанием сво-

их слушателей, а насытить их головы определенным и минимально необходимым количеством программных (согласно образовательному стандарту) и специальных знаний и навыков.

Может быть, именно поэтому существующая система профессионального военного образования не способна воспитать и дать основы настоящего профессионализма своим учащимся, заложить в них истинную воинскую этику, а попытка перестроить его исключительно на так называемых общеобразовательных стандартах только привела к тому, что военные факультеты стали относиться (как бы в отместку армии) к университетам.

И дело здесь не в том, что наши государственные общеобразовательные стандарты плохи, а в том, что национальная система профессионального военного образования должна базироваться в первую очередь на серьезной и глубокой гуманитарной (либеральной) составляющей учебных программ, а также на своих собственных профессиональных военных стандартах.

Можно предложить следующее видение идеи национальной военной профессиональной школы (НВПШ).

Профессиональная военная школа должна готовить военных профессионалов, способных воевать (в терминах С. Хантингтона – управлять насилием) и, в буквальном смысле этого слова, пригодных к этому.

Это значит, что НВПШ должна готовить своих питомцев :

- как военных профессионалов, способных и умеющих воевать успешно, т. е. установленных на победу, это значит как победителей;
- высокого уровня, государственно социализированных и ответственных, системных управленцев (менеджеров);
- безусловных и просвещенных патриотов Беларуси;
- духовно-нравственных и во всех отношениях здоровых людей.

Такая базовая идея НВПШ подразумевает, что ее выпускники (кроме необходимого набора прикладных и специальных дисциплин) должны:

- получать широкое гуманитарное образование (в том числе общие курсы мировой и национальной истории, культуры, религии, права, геополитики и т. д.);
- обучаться кодексам поведения (житейским правилам службы и воинского общежития) в их идеальной этической трактовке, в том

числе и правилам и обычаям войны как собственно вооруженной борьбы, другими словами, они должны обучаться умению жить и служить как подобает офицеру;

- НВПШ должна воспитывать в них критическое нравственное чутье, т. е. умение отличать плохое от хорошего, и рефлекторно следовать добру;

- воспитание собственно воли, организаторских и лидерских качеств и овладение технологиями управления коллективами и т. д.;

- давать (на примере нашей национальной истории) полное представление о месте и роли армии в государстве и обществе и о роли Беларуси в прошлом, настоящем и будущем мире;

- получить достаточно полное представление об общецивилизационных процессах, геополитике, геоэкономике, современных процессах глобализации и т. д., а также о самых современных взглядах на нас (Беларусь) и мировое бытие ведущих национальных и зарубежных мыслителей (современных и прошлого) и, конечно, иметь самое полное представление о боевом опыте и современном состоянии зарубежной и национальной военной мысли.

Это значит, если обучение должно идти в соответствии с учебными планами (образовательными, предметными), то практика (обучение как часть) воспитания, т. е. «вкоренения норм и кодексов» в умы и сердца воспитанников, – это дело исключительно всего персонала учреждений профессионального военного образования и, конечно, института офицеров-воспитателей, руководителей учебных подразделений. Главным в этом деле должен стать их живой повседневный и личный пример, создающий ту нравственную атмосферу самого учебного заведения, которая сама и ежеминутно воспитывает в слушателях «идеальный тип бойца».

В. О. Ключевский отмечал: «Гражданская школа (в том числе и современная) выпускает людей «рыхлых», без какой-либо внутренней оси.

Наша военная школа давала людей точных, подобранных, знающих, что можно и чего нельзя, а главное – с верным, никогда не мутившимся чувством Родины. Это чувство было сознанием постоянного ее служения».

Безусловно, что все сказанное выше должно присутствовать на каждой ступени ВПШ, но по степени сложности должно быть разнесено по ее уровням.

Таким образом, профессиональное военное образование должно иметь конкретную (деловую) цель, а каждая его ступень (уровень) должна приводить нормального воспитанника (офицера) к следующему (очередному) уровню его служебной (государственной) карьеры.

Это как бы само собой предполагает, что государственный стандарт (и заказ) для ВПШ должен распространяться не только на уровень знаний выпускников, но и на уровень их воспитанности, при однозначной государственной социализации и корпоративной пригодности. С этой целью должны формироваться программы обучения и воспитания; подбираться учителя и воспитатели и организовываться весь учебный процесс.

Кроме того, военная профессиональная школа и сама система прохождения воинской службы должны способствовать непрерывности образовательного процесса и вырабатывать у офицеров внутреннюю потребность и привычку к совершенствованию собственного профессионального уровня путем самообразования (привить вкус к самообразованию).

В целом это значит, что интересы государственной военной реформы требуют радикального изменения как самих учебных планов учреждений профессионального военного образования и выработки новых профессиональных стандартов, так и реформы всей системы профессионального военного образования.

#### ***2.4.2. О разработке новых государственных профессиональных военных образовательных стандартов***

Проблема разработки нового поколения государственных профессиональных военных образовательных стандартов является одной из ключевых во всей системе преобразований национального профессионального военного образования, без решения которой невозможно никакое новое его качество.

Это, в принципе, осуществимо только тогда, когда их основой станет идея национальной профессиональной военной школы.

В целом это значит, что интересы Беларуси и ее армии требуют разработки новых государственных образовательных и воспитательных профессиональных военных стандартов, новых подходов ко всей системе воспитания военнослужащих и граждан страны, а значит и внесения существенных коррективов в национальную систему профессионального военного образования и ткань образовательного процесса.

Вспомним, что, по определению академика И. П. Павлова, «воспитание – это механизм обеспечения сохранения исторической памяти популяции».

В этом плане крайне важно понять, что сохранение исторической памяти нации обеспечивается почти исключительно сохранением и передачей следующим поколениям ее исторических традиций (а для армии – крайне важных – боевых традиций) как основ национального самобытного образа жизни (основ жизнедеятельности армейских коллективов), что, собственно, и должно лежать в основе непрекращающегося процесса воспитания.

Важно, чтобы при определении основных направлений преобразований в национальном профессиональном военном образовании наше высшее государственное и военное руководство осознало, что офицерам, как военным профессионалам, может быть, и придется воевать со своими американскими, английскими, германскими или китайскими коллегами, но никогда не придется конкурировать с ними на международном рынке военного труда.

Это значит, что при формировании новых национальных государственных профессиональных военных образовательных стандартов необходимо исходить только и исключительно из потребностей собственных Вооруженных Сил.

В свою очередь, это значит, что при рассмотрении приоритетности собственно военных профессиональных дисциплин и дисциплин общегуманитарного плана соотношение этих двух базовых образовательных компонент в едином учебном плане учреждений военного профессионального образования всех уровней должно быть дифференцировано в пользу профессионально необходимых дисциплин согласно уровню и профилю образовательного учреждения.

Важно, чтобы при такой специфике получаемое в ходе обучения, например, общее высшее образование никогда бы не подвергалось сомнению ни одним учреждением или инстанцией высшей школы страны, а Министерство обороны Республики Беларусь не должно жестко навязывать собственные подходы к образовательным компонентам государственного стандарта профессионального военного образования.

Представляется, что новое поколение наших национальных государственных профессиональных военных образовательных стандартов должно состоять из трех взаимоувязанных учебными планами компонентов:

- 1) профессионального военного;
- 2) широкого гуманитарного общеобразовательного;
- 3) воспитательного.

Это значит, что наряду с разработкой государственного профессионального военного образовательного стандарта необходимо одновременно разрабатывать и государственный воспитательный стандарт как некий официально признанный и обязательный набор социокультурных нормативных моделей и критериев развития личности военнослужащих (командного состава) армии, предназначенных для ее целенаправленного формирования и реализации системой профессионального военного образования Беларуси в целях подготовки воспитуемых к их долгой и безупречной службе в рядах Вооруженных Сил и к активному участию в общественной и культурной жизни страны.

При этом сроки обучения в учреждениях профессионального военного образования должны диктоваться не существующей и для армии гибельной логикой ускоренной подготовки командного состава армии (например, сокращение сроков обучения в Общевойсковой академии с трех до двух лет практически уничтожило великолепную образовательную школу этой ведущей военной академии страны и привело к появлению нескольких поколений плохо и небрежно образованных командиров среднего звена, которые со временем неизбежно будут формировать такой же необразованный и невоспитанный высший командный состав Вооруженных Сил), а только и исключительно логикой получения полноценного и качественного профессионального военного образования.

Национальная Военная профессиональная школа кроме всего прочего должна основываться на понимании нескольких базовых аксиом.

1. Профессиональное военное образование должно быть непрерывным.

Это значит, что общий подход к нему основывается на направлении (по линии) развития и поддержки профессиональной военной пригодности различных категорий военнослужащих путем их непрерывного профессионального (очного, заочного и самостоятельного) образования.

При этом образование должно обеспечивать необходимые профессиональные знания, умения и навыки, а воспитание – формировать ценностную, нравственную основу профессиональной деятель-

ности военных кадров и их безусловную функциональную пригодность к воинскому труду.

Непрерывность профессионального военного образования должна обеспечивать профессиональное развитие военных кадров, т. е. обеспечивать способность их перехода к деятельности на другом (высшем) качественном профессиональном уровне.

2. Фундаментальное профессиональное военное образование необходимо для (при) перехода военнослужащего на качественно новый (другой) уровень военного профессионализма.

К примеру:

стать и считаться профессиональным военным (т. е. офицером) возможно только при получении базового военного профессионального образования;

переход к профессиональному оперативно-стратегическому уровню возможен только по получении высшего военного профессионального образования, т. е. после окончания военной академии;

стать военным специалистом с потенцией большой профессиональной карьеры можно, как правило, при обучении (с детства) в СВУ и равных им образовательных учреждениях начального профессионального военного образования.

3. Все остальные служебные промежуточные ступени профессиональной военной карьеры необходимо сопровождать соответствующей курсовой подготовкой, которая должна максимально гибко реагировать на новые геополитические и военно-технологические изменения.

4. Самостоятельное профессиональное военное образование должно считаться и являться неотъемлемой частью профессионального военного образования (в том числе и высшего) и быть соответствующим образом вписано в систему командирской и оперативной подготовки.

Представляется, что национальная система профессионального военного образования есть самостоятельная часть (вид) профессионального образования государственной службы и должна состоять:

из первичного (начального или кадетского) профессионального военного образования: Суворовское (Нахимовское) военное училище, военный лицей и кадетский корпус;

базового профессионального военного образования – военные факультеты высших учебных заведений;

специального профессионального военного образования – система курсов по подготовке военных кадров по конкретной военной и родственным существующих при видах Вооруженных Сил и родах войск;

высшего профессионального военного образования – военная академия, по одной на вид.

Далее будут рассмотрены некоторые базовые требования к каждому уровню военного профессионального образования.

### ***2.4.3. Первичное (начальное – кадетское) военное профессиональное образование***

Военные училища, военные лицеи и кадетские корпуса, контингент которых в основном состоит из детей военных и государственных служащих (а также из сирот), должны прививать высокие нравственные качества (любовь к Родине, коллективизм, готовность к самопожертвованию и т. д.) и понятия чести и долга и давать своим воспитанникам:

- полное сертифицированное общее гуманитарное среднее образование;
- отличные знания иностранных языков;
- прочные навыки владения компьютером на уровне хорошего пользователя;
- базовые навыки в управлении автомобильной и гусеничной техникой;
- высокий уровень физической и психологической подготовки;
- общие навыки владения стрелковым и холодным оружием, а также боевыми единоборствами;
- навыки действий в чрезвычайных обстоятельствах и в условиях выживания;
- общие навыки управления воинскими коллективами уровня «отделение-взвод» в мирное и военное время;
- умение вести себя в обществе и контролировать свое поведение и т. д.

Каждое из перечисленных выше базовых (начальных) профессиональных знаний должно подтверждаться соответствующим сертифицированным дипломом и давать выпускникам право работы по полученным специальностям.

Обучение в этих учреждениях должно начинаться с 10–11 лет и продолжаться в течение семи–восьми лет. Необходимо предусмотреть ежегодный выезд в оздоровительные летние лагеря, а на последних двух курсах – проведение войсковой стажировки.

В течение двух последних лет обучения, на основании предрасположенности, личных предпочтений и возможностей, а также по результатам тестирования, должна определяться будущая профессиональная специализация каждого воспитанника.

Войсковая стажировка на последнем курсе должна носить характер экзамена и учитывать выбранную воспитанником специализацию.

Таким образом построенное первичное (начальное) профессиональное военное образование должно обеспечить высокий уровень гуманитарного среднего образования, безусловную государственно ориентированную социализацию своих выпускников, их общую готовность к реальной жизни и к продолжению службы в армии, а также обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда.

Для работы в СВУ должны отбираться офицеры:

- имеющие высшее образование;
- прослужившие порядка 10 лет в строевых частях Вооруженных Сил;
- имеющих крепкие семьи и своих (уже не малолетних) детей;
- не стремящиеся к быстрой и блестящей военной карьере в строю, желающие и готовые служить и работать в СВУ долго.

Кроме того, важным и новым направлением кадровой политики в армии могло бы стать принятие решения о возможности продолжения воинской службы в запасе (в настоящее время военнослужащий, выслуживший установленные сроки действительной военной службы, «состоит в запасе», а не «служит в запасе»), что практически автоматически позволит решить вопрос подбора командных кадров для системы СВУ и КК из наиболее подготовленных и зрелых офицеров, без увеличения штатной численности офицерского корпуса армии мирного времени.

Непрерывным условием назначения офицеров в систему СВУ должно стать их предварительное обучение на специальных курсах по подготовке к работе с детьми.

Необходимо сказать, что после Великой Отечественной войны в Министерстве обороны СССР был создан специальный военный

институт подготовки преподавателей для учреждений военного образования и СВУ.

#### ***2.4.4. Базовое профессиональное военное образование – военные факультеты высших учебных заведений***

Базовое военное образование должно вестись в течение четырех–пяти лет и в течение первых трех–четырёх лет обеспечивать получение выпускниками общего гуманитарного высшего образования, имеющего в целом гуманистическую направленность, достигаемую за счет углубленного изучения мировой и отечественной истории, исторического мирового и национального военного наследия, основ литературы и искусства, этики и эстетики, педагогики, основ менеджмента, философии, дипломатии, мирового и национального права, иностранных языков, углубление навыков во владении компьютером, стрелковым и холодным оружием, техникой вождения автомобилей и т. д.

Особое внимание должно уделяться формированию физической и морально-психологической готовности учащихся к управлению коллективами людей.

В течение последних двух лет обучения должен осуществляться курс собственно военных наук, который должен включать изучение всех видов боевого и тылового обеспечения вплоть до практических навыков в их осуществлении, а также прохождение теоретического курса общей тактики, дающего возможность выпускникам ориентироваться во всех видах общевойскового боя тактического уровня.

Обучение на двух последних курсах должно сопровождаться проведением войсковых стажировок в должностях командиров взводов, командиров рот и им равных с учетом возможной (выбранной выпускником) будущей специальности.

#### ***2.4.5. Специальное профессиональное военное образование***

Появление выпускника в войсках, т. е. собственно служба в частях действующей армии, может состояться только после того, как он пройдет курс специального военного образования, т. е. первый из системы курсов по подготовке военных кадров по конкретной военной и родственным специальностям, существующим при видах и родах Вооруженных Сил.

Эти курсы должны готовить офицеров и специалистов непосредственно к работе по выбранной специальности, в конкретной долж-

ности и могут быть непродолжительными, но обучение на них должно стать необходимым условием получения следующей, очередной в служебной карьере офицера, должности вплоть до уровня командира отдельной части.

#### ***2.4.6. Высшее профессиональное военное образование***

Офицер или специалист может получить высшее военное профессиональное образование, только успешно окончив военную академию.

Главной особенностью этих академий должно быть то, что в них готовят профессиональную военную элиту, способную командовать дивизиями, армиями и флотами на уровне общевойсковых операций, т. е. в них необходимо совместить уровни знаний существующих военных академий и существующей Академии Генерального штаба.

Таким образом должна быть выстроена система профессионального военного образования, способная дать нашей армии необходимый профессионализм и выковывать ее новую этику.

Кроме этого, только в системе профессионального военного образования можно по-настоящему развивать и фундаментальную военную науку.

Построение предлагаемой системы непрерывного профессионального военного образования не предполагает больших дополнительных расходов, и ее строительство возможно начать уже сегодня, например, с создания на базе существующей системы СВУ и КК Министерства обороны системы кадетского образования и приданием ей возможностей, статуса и полномочий давать своим воспитанникам сертифицированное начальное профессиональное образование государственной (военной) службы.

Это значит, что фундаментом военного профессионального образования должна явиться национальная суворовская школа, которая, как представляется, должна лежать и в основе системы государственной гражданской службы.

#### ***2.4.7. Важные аспекты военной службы общего характера***

Представляется, что подходы к несению государственной (гражданской и воинской) службы гражданами (населением) страны в целом должны основываться на принятии обществом и закреплении государством в праве следующих аксиом:

1. Государство только тогда прочно, успешно и безопасно (точнее – гарантированно «обезопасено») от разрушения извне и изнутри), когда оно достойно и ответственно выполняет свою социальную и оборонную функции.

2. Государство только тогда достойно выполняет свою социальную и оборонную функции, когда все его институты, институты гражданского общества и структуры национальной экономики осознают важность социальной и оборонной ориентации собственной деятельности, имеют соответствующую политику и практику и руководимы разделяющими эту тезу кадрами, которые, в свою очередь, способны, желают и умеют (каждый на своем уровне) эти социальные и оборонные проблемы (проблемы безопасности) решать.

3. Проведение подобной политики всеми субъектами национального социума предполагает:

во-первых, введение в программы обучения, образования и профессиональной подготовки соответствующих социализированных программ и курсов обучения, дающих адекватную гражданскую социализацию своим слушателям (студентам, ученикам и т. д.), а также предметов обучения, закладывающих в основу их профессионального предназначения базовые аспекты личной и корпоративной социальной государственнической ориентации;

во-вторых, получение ими (т. е. всеми обучающимися, выдвигающимися и назначаемыми на ведущие государственные и главные корпоративные должности) соответствующей практики личного участия в осуществлении гражданской государственной или несения воинской государственной службы.

Таким образом, передовая национальная военная мысль, военная наука и профессиональное военное образование жизненно необходимы нашей стране, армии, притом что все эти компоненты должны иметь высочайшее качество и специально культивироваться государством.

Только в этом случае Беларусь получит офицерский корпус и высший командный состав Вооруженных Сил, способный в мирное и военное время успешно решать задачи любой сложности и выполнять свое главное предназначение – обеспечивать безопасность развития государства, что значит: в мирное время – своей готовностью, решимостью и очевидной мощью не допускать войны; а с ее началом – всегда побеждать в войне.

### Глава 3. ТРЕБОВАНИЯ К ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ

#### 3.1. Требования по организации боевых действий и управления войсками

Наиболее полно профессиональные качества командира в управлении войсками воплощаются в его способности предвидеть развитие событий на поле боя. На этом базируется весь процесс руководства войсками – принимаются решения, планируются боевые действия. Предвидение можно назвать основой искусства управления, ведь успех в бою во многом закладывается заранее, еще до того как войска приступят к выполнению боевой задачи. Предпосылкой к этому является реалистичный прогноз, определение того, какое сопротивление окажет противник, как проявят боевые качества свои войска. Именно это дает возможность командиру заранее принять необходимые меры, чтобы умело использовать имеющиеся силы и средства, установить признаки надвигающейся опасности, исключить возможные случайности, предотвратить возникновение кризисной ситуации и в конечном счете сорвать замысел противника, навязать ему свою волю.

Предвидение перспектив развития боевых событий позволяет успешно преодолевать трудности в управлении войсками, обусловленные неполнотой данных об обстановке и недостатком времени, заранее определить пути и способы достижения цели боя. Ныне командир должен предвидеть возможные изменения обстановки на значительно большую глубину и с большим упреждением, чем это было в прошлом. А такое умение зависит от степени подготовленности командира и других должностных лиц, участвующих в управлении войсками, от знания ими тактики действий противника, полного учета факторов, влияющих на развитие боя, ведения активной и целеустремленной разведки, наличия надежной связи, своевременности докладов подчиненных и постоянной информации со стороны вышестоящих органов управления и соседей.

Можно выделить несколько этапов мыслительной работы командира, в ходе которой формируется замысел боя. На первом оцениваются возможные изменения обстановки в общих чертах. Так, при планировании оборонительных действий командир предвидит воз-

возможные направления и масштабы ударов противника, характер его атак. На втором конкретизируются общие предположения, уточняются возможные рубежи, время ударов, характер атаки противника, силы и средства, которые он может направить против наших войск. Наконец, на третьем этапе делается сопоставление предполагаемых вариантов развития событий, оценивается вероятность каждого из них, отдается предпочтение наиболее вероятному и исходя из этого намечаются те меры, которые следует предпринять, чтобы парировать действия противника. При этом, насколько возможно, используются математические методы и модели, специальные приемы прогнозирования.

Глубина и точность предвидения в бою напрямую зависят от того, насколько творчески действуют противоборствующие стороны, в какой мере и как они применяют военную хитрость, приемы маскировки и дезинформации. В вооруженной борьбе противники не просто хитры, они стремятся к любому обману и любую ошибку используют в своих интересах. В этих условиях всякое однообразие в планах, графаре в действиях ведут к неудаче, к поражению. Еще А. В. Суворов говорил о том, что полководец побеждает противника дважды: сначала в мыслях, а затем в действиях. Командиру необходимо обладать глубокой проницательностью и интуицией. Принимая решение, он должен мыслить не только «за свою сторону», но в определенной степени и за противника.

Предвидение можно характеризовать как высшую ступень творчества. Научить человека предвидению, подобно тому как учат стрельбе или вождению, нельзя. Однако было бы неправильно утверждать, что способности к предвидению нельзя развивать и совершенствовать. Это можно и должно делать, поскольку в основе данного сложного психологического процесса лежат не только природная способность, интуиция, но и приобретаемые знания: глубокое знание природы боя, боевых возможностей своих войск и противника, умение анализировать обстановку, вести поиск, рассчитывать, сопоставлять, сравнивать. Вот что писал по этому поводу генерал армии С. М. Штеменко: «Природную предусмотрительность военному человеку можно в той или иной степени развить и превратить в способность глубоко анализировать и предвидеть ход событий. Дается это путем хорошего знания военного дела, постоянного совершенствования его и систематических тренировок».

Тактический прогноз призван обеспечить выявление возможностей (направленность) развития боевых событий, чтобы на этой основе выбрать оптимальный, безошибочный способ действий, выгодный маневр. Для прогнозирования необходимо по крайней мере три условия: выявить объект предвидения, проанализировать факторы, влияющие на действия войск, и на основе этого определить главные тенденции развития событий. Качество прогноза прямо пропорционально полноте и достоверности информации о положении своих войск и войск противника. Осуществление прогноза имеет определенные принципы – важно соблюдать объективность в оценке истинного состояния дел, ни в коем случае не допускать предвзятости, строить предвидение на основе выверенной научной методологии, применять системный анализ, тщательно сопоставлять противоречивые данные обстановки, явления, делать выводы на основании достоверных показателей, расчетов, убедительных логических доказательств.

В ходе тактических занятий необходимо развивать творческий, интеллектуальный потенциал офицеров управленческого звена, их способность к предвидению. Сделать это можно только на основе передовой, прогрессивной методики обучения. Групповые упражнения, тренировки, военные игры, занятия лишь тогда продуктивны, когда они являются настоящим уроком творчества, если на них создается обстановка высокого умственного напряжения и активного поиска, обучаемому предлагаются не трафаретные вводные, а неожиданные ситуации, требующие глубокого анализа, сопоставления и выверки различных данных, проведения оперативно-тактических расчетов, проявления тактической новизны и оригинальности.

**Искусство управления подразделениями** многогранно. Прежде всего оно проявляется в принятии решения на бой, вытекающего из складывающихся условий обстановки, которое обеспечивает воплощение в жизнь требований принципов военного искусства, эффективное использование сил и средств и направлено на достижение внезапности при нанесении глубокого удара, решительности действий, дерзкого маневра, сосредоточения усилий в неожиданном для противника месте, выигрыша времени, превосходства в управлении. В решении, как нигде более, находят полное выражение такие командирские качества, как прозорливость и расчетливость, смелость и самостоятельность, способность взять на себя ответст-

венность, умение эффективно использовать оружие и боевую технику, учитывать подготовленность, боевую выучку, морально-психологические качества личного состава, мобилизовать их на выполнение боевой задачи [35].

Следует заметить, что принятие решения – сложный творческий процесс, своеобразная борьба противоречий, шаг в неизвестное. Командир практически никогда не располагает исчерпывающими достоверными данными об обстановке, в особенности о замыслах и характере действий противника. Будущее всегда неизвестно, и никто не способен дать твердой гарантии в том, что события будут развиваться именно так, а не иначе, что противник не преподнесет сюрпризы, не произойдет ничего непредвиденного и никто из подчиненных не допустит ошибки или оплошности. Идеальных вариантов в бою не бывает, слишком много в нем непредсказуемых случайностей. И поэтому у командира, вполне естественно, возникают сомнения (а все ли предусмотрено, все ли сделано так, как надо), ведь на него ложится большая ответственность за жизнь людей – за ошибки и просчеты в бою, как известно, приходится платить кровью. Как метко заметил К. Симонов, «на войне не бывает репетиций, на которых можно сыграть сперва для пробы – не так, а потом так, как надо. На войне нет черновиков, которые можно изорвать и переписать набело. Здесь все пишут кровью, все от начала до конца, от аза до последней точки».

Уверенность командиру могут дать только математическая обоснованность, расчетливость в сочетании с логической продуманностью действий на поле боя. К точной взвешенности вырабатываемых планов военачальники стремились издавна. По мере того как возрастала техническая оснащенность войск, все более мощным становилось оружие, неуклонно повышалась роль расчетов при планировании боевых действий, а опора на глазомер, счастливую удачу становилась все более ненадежной. Наполеон, например, считал, что «предприятие уже хорошо соображено, если  $2/3$  шансов отнесено на долю расчета, а  $1/3$  – на долю случайностей».

В нынешних условиях такое соотношение уже нельзя считать оправданным – цена ошибки многократно возросла. Командирам и штабам необходимо стремиться к тому, чтобы воздействие непредсказуемых явлений свести к минимуму. Бой должен быть управляемым. Для этого надо добиться установления своего влияния на

характер действий противника путем осуществления обманных мероприятий, демонстративных действий. Спрогнозировать все, конечно, невозможно. Нельзя всего предусмотреть и все рассчитать, даже применяя самые совершенные способы математического моделирования с использованием ЭВМ. Но при современном уровне автоматизации можно добиться того, что соотношение расчета и случайности в принятом решении составит 1 : 6 или 1 : 7. По нынешним меркам такое решение можно считать оптимальным, поскольку многие элементы обстановки (творческий потенциал, организаторско-волевые качества командного состава, боевая выучка, боеспособность, морально-психологическое состояние войск, их дисциплинированность, организованность) точному количественному учету не поддаются. Принимая решение, планируя бой, важно всякий раз правильно оценивать боевые возможности противника и своих войск, соизмерять задачи с имеющимися силами и средствами, не завышать, но и не занижать их. Это наиболее сложная задача при оценке обстановки.

Большую роль при принятии решения играет правильная оценка фактора времени. Следует дорожить каждой минутой, секундой. Важно овладеть «скоростными», динамичными методами управления войсками, уметь реально рассчитывать время, в короткие сроки принимать правильные решения, ставить боевые задачи подразделениям, организовывать взаимодействие, огневое поражение противника, всесторонне обеспечивать боевые действия. Но достижение быстроты в управлении – не самоцель, главными все-таки остаются точность расчетов, мастерство, организованность, четкость, безукоризненная исполнительность и согласованность действий во всех звеньях.

Борьба за время носит обоюдный характер, к выигрышу в ней стремится и противник, поэтому надо всячески затруднить его действия, сковать, дезориентировать, обмануть, направить по ложному пути, использовать неготовность, растерянность противостоящей стороны, каждому маневру противопоставить упреждающий контрманевр. Успех борьбы за выигрыш во времени основывается на активных, инициативных действиях, использовании фактора внезапности. Важно помнить, что выиграть время – значит выиграть в силе удара, темпах, динамизме действий.

Опыт свидетельствует, что в решении командир не в состоянии предусмотреть все обстоятельства. Реализация принятого решения

всегда сопряжена с риском. Риск в бою неизбежен. Однако командир должен четко видеть ту грань, которая отделяет разумный риск от безрассудного, потому что за этим стоят человеческие жизни. Людские потери не могут быть ничем оправданы, тем более нерасчетливостью. Но есть другая крайность, не менее опасная, – нерешительность. Вред от нее подчас бывает не меньше, чем от неоправданного риска. Рисковать, проявляя при этом разумную осторожность, – значит уметь принимать смелые решения. Клаузевиц отмечал, что «и в риске есть своя мудрость и даже осторожность, только измеряется она особым масштабом».

Генерал армии С. М. Штеменко по этому поводу писал: «Можно и нужно принять все меры к тому, чтобы уменьшить степень риска. Но полководец, желающий полностью исключить его, вряд ли будет иметь успех. Такое желание и связанное с ним поведение таят в себе опасный зародыш нерешительности, растерянности и, как следствие, – потерю инициативы. Полководец обязан понимать и соблюдать меру риска. Безусловно, риск должен быть оправданным, обоснованным, построенным на предвидении развития событий, детальном знании обстановки и точных расчетах. Говоря другими словами, риск полководца должен быть разумным».

Талантливый командир может уловить меру целесообразности рискованных действий. Он не действует только в надежде на благоприятное стечение обстоятельств, без точного знания обстановки, без предвидения последствий, а всегда соизмеряет свои возможности с возможностями противника.

Необходимо отметить, что овладение наукой руководства войсками в бою невозможно без познания психологических основ управленческой деятельности. Подразделения, которые вверены командиру, – не шахматные фигуры, которые можно произвольно перемещать на поле боя. Это сложные живые организмы со всеми их сильными и слабыми сторонами. Великие полководцы становились таковыми потому, что знали душу солдата, могли повести за собой войска в огонь и в воду, на подвиг и на смерть.

Особенно ярко организаторско-волевые, психологические качества руководителя проявляются в критической обстановке, когда надо создать перелом в сознании воинов, ободрить, воодушевить их в минуту смертельной опасности, предотвратить панику. Важно учитывать, что опыт, мастерство, навыки, умения – основы бесстрашия.

Уверенность делает командира хладнокровным, и наоборот, неуверенность подавляет активность. Проявляя волевые качества, стойкость, мужество, хладнокровие, командир тем самым подает пример своим подчиненным в выполнении воинского долга.

**Организация взаимодействия** – сложный, многогранный творческий процесс, требующий от командира и офицеров штаба глубокого предвидения развития боевых событий, умения эффективно использовать огневые, ударные и маневренные возможности частей и подразделений родов войск и специальных войск в различных условиях обстановки, тесно увязывать их действия между собой, компенсировать слабые стороны, недостатки одних родов войск преимуществами других, с тем чтобы совместными и согласованными усилиями успешно выполнить боевую задачу.

Основы взаимодействия закладываются в решении командира на бой. Если главное в решении – определить цель боя и способы ее достижения, то самое важное в организации взаимодействия – наметить конкретные пути реализации поставленных задач с учетом возможных изменений обстановки, различных вариантов действий своих войск и противника, возникновения кризисных ситуаций.

Важно отметить, что организация взаимодействия осуществляется не только при подготовке, но и в ходе боя, если в результате резких изменений обстановки ранее установленный порядок взаимодействия перестает соответствовать реалиям. Взаимодействие в ходе боя должно непрерывно поддерживаться, а в случае нарушения – немедленно восстанавливаться.

Основным содержанием взаимодействия является согласованность действий всех участвующих в бою подразделений и частей родов войск, специальных войск и средств поражения. Она достигается в интересах тех общевойсковых подразделений, которые действуют на главном направлении, в тот или иной момент боя выполняя наиболее важные задачи по разгрому противника. Согласование усилий всех сил и средств осуществляется по задачам, направлениям, рубежам, времени и способам выполнения тех частных задач, которые могут возникать перед подразделениями.

Взаимодействие поддерживается всеми командирами, начальниками родов войск, специальных войск и служб. Для этого они должны не только правильно понимать цель боя, боевые задачи и способы их выполнения, но и постоянно знать обстановку, между собой иметь

надежную связь и систематически обмениваться необходимой информацией.

Для своевременного восстановления нарушенного взаимодействия необходимо контролировать соблюдение подразделениями установленного порядка действий, быстро выяснять и устранять причины его нарушения. От командира и штаба требуется умение в короткие сроки определять меры, позволяющие восстановить взаимодействие и быстро довести до войск новый порядок их совместных действий.

Непрерывное обновление средств вооруженной борьбы требует поиска новых путей совершенствования взаимодействия, учета особенностей воздушно-наземного боя, характеризующегося возрастающим пространственным размахом, динамичностью, высокой решительностью и маневренностью.

Для овладения мастерством организации и осуществления взаимных согласованных действий войск требуется, чтобы офицеры непрерывно углубляли свои знания в области природы и характера современного общевойскового боя, боевых возможностей оружия и боевой техники, способов их применения в бою, развивали тактическое мышление, умели быстро собирать данные об обстановке, восстанавливать нарушенную связь и систему взаимодействия.

Исторический опыт войн показывает, что наличие на оснащении войск даже самого первоклассного оружия еще не гарантирует достижения победы в бою. Для разгрома противника надо умело организовывать боевые действия, рационально применять имеющиеся силы и средства, гибко и надежно управлять частями и подразделениями при выполнении боевых задач. Чем сложнее оружие и боевая техника, чем сильнее противник, тем более высокие требования предъявляются к искусству командиров, офицеров штабов, тем активнее и настойчивее должен осуществляться творческий поиск новых тактических приемов, способов подготовки и ведения боя, решения задач инженерного обеспечения. Новые ступени в техническом оснащении войск – это всегда уточнение и определенный пересмотр ранее установившихся тактических концепций и методов управленческой деятельности офицерского состава. «Всякая тактика, – писал М. В. Фрунзе, – соответствует определенной исторической эпохе; если изменяется род оружия, вводятся новые технические усовершенствования, то вместе с этим меняются и формы военной организации и методы вождения войск».

Изменившиеся условия и содержание современного боя вынуждают теорию тактики и инженерного обеспечения искать соответствующие способы подготовки и их ведения, такие методы работы командиров и штабов, которые бы отвечали уровню развития средств вооруженной борьбы, требованиям оперативного искусства и стратегии.

Как у нас, так и на страницах иностранной печати активно обсуждается вопрос о влиянии нового оружия на способы руководства войсками в бою и операции.

Анализ опыта локальных войн показывает, что сейчас противоборство в среде управления наряду с борьбой за огневое превосходство, противотанковой борьбой, становится важнейшей составляющей содержания современного боя. Его успех во многом будет предопределяться тем, кто более искусно выдержит состязание по живучести, защищенности, устойчивости, эффективности систем управления.

Эта проблема имеет два аспекта:

*технический*, позволяющий посредством применения АСУ значительно сокращать время на сбор и обработку информации, производство тактических расчетов, необходимых командиру и штабу для принятия решения на бой и его инженерное обеспечение, их планирования, организации взаимодействия, руководства войсками и оружием;

*организационно-тактический*, включающий комплекс мероприятий, проводимых командиром и штабом по обеспечению устойчивого управления войсками в самой сложной боевой обстановке.

Важнейшим фактором устойчивости функционирования системы управления является поддержание ее элементов в постоянной высокой готовности к решению внезапно возникающих задач. Это достигается в первую очередь ведением активной разведки всех видов, в том числе инженерной, обеспечивающей своевременное получение командиром и штабом достоверных данных о противнике и местности.

Интенсивно изыскиваются пути повышения защищенности системы управления, в первую очередь увеличением мобильности пунктов управления, узлов связи, использованием для их размещения летательных аппаратов.

В числе факторов, способствующих обеспечению высокой живучести силами управления, важнейшая роль отводится достижению скрытного функционирования. Для этого в современных локальных войнах принимались меры противодействия техническим средствам разведки противника с использованием различных способов радиолокационной маскировки.

Большое значение придается введению противника в заблуждение относительно истинного расположения пунктов управления и узлов связи. В решении этой задачи существенная роль отводится подразделениям инженерных войск. Это достигается путем периодической смены районов расположения пунктов управления и применением различных завес, снижающих эффективность радиотехнической разведки.

Наличие на оснащении современных армий быстродействующего оружия обострило борьбу за выигрыш времени и захват инициативы прежде всего в сфере управления. Это также влияет на методы работы командиров и штабов по руководству войсками. Сейчас до предела увеличилась боевая насыщенность каждого часа и даже каждой минуты. К примеру, с точки зрения быстроты разведки и поражения целей еще более эффективными будут различные разведывательно-ударные комплексы, разработка которых ведется весьма активно как в Беларуси, так и за рубежом. Считается, что созданный, например в армии США, РУК типа «Ассолт брейкер» за 60 минут в состоянии разведать и нанести поражение с вероятностью 0,7 15–20 групповым целям (каждая типа «танковая рота»).

Все это говорит о том, что в настоящее время предельно сокращаются сроки на все операции управленческого цикла, причем это относится в первую очередь к работе командиров и штабов по управлению частями, подразделениями при подготовке и в ходе ведения боя – принятию решения, постановке боевых задач подразделениям, организации взаимодействия и т. п.

Для командиров подразделений инженерных войск важно заранее продумать весь процесс своей деятельности по управлению подразделениями в этот период, так как решения в отдельных случаях надо будет принимать немедленно. Еще до получения боевой задачи целесообразно готовить необходимые расчеты, программы, графики, которые могут потребоваться при оценке возможностей, расчете времени и постановке задач.

Осуществление этих мероприятий, а также разработка типовых моделей выполнения задач инженерного обеспечения, применение комплексного метода оценки обстановки, как показывает опыт тактико-специальных занятий и учений с курсантами, помогут командиру ускорить ход принятия решения.

Один из важнейших путей экономии времени – умелое использование эффективных методов работы командира по организации выполнения задач. Общеизвестным, широко применяемым в практике боевой подготовки инженерных войск является параллельный метод, дающий возможность вести подготовку к выполнению инженерных задач одновременно в нескольких командных инстанциях. Однако в современных условиях даже такая ускоренная методика уже не всегда может быть достаточно действенной. Так, при организации инженерного обеспечения наступления с марша, встречного боя командирам подразделений и начальникам инженерной службы часто не представится возможность строить свою работу по классической схеме параллельного метода.

Наиболее приемлемым в этом и ряде других случаев окажется, по опыту ряда тактико-специальных учений, распорядительный метод работы, обеспечивающий быструю реакцию командира на возможные изменения обстановки. Его сущность состоит в том, что командир, приняв в остродинамичной обстановке боя решение по назревшему вопросу, стремится в самый короткий срок довести до подчиненных боевые задачи, незамедлительно включить все рычаги управления.

Как лучше организовать работу в этом случае, покажет обстановка. Основному исполнителю командир отдает боевое распоряжение лично, командир в состоянии постоянно следить за развитием боевых событий, твердо держать нити управления в своих руках.

Опыт показывает, что для успешного применения распорядительного метода работы требуются исключительно высокая профессиональная подготовленность командиров и начальников, их умение в критических ситуациях проявлять творческую инициативу, при управлении подразделениями находить такие способы выполнения задач, которые полностью соответствовали бы сложившимся условиям. Основы их умений должны быть заложены в ходе военно-профессиональной подготовки курсантов в военно-учебном заведении.

Намного усложнилось решение вопроса организации взаимодействия, который в подразделении, особенно в динамике боя, должен

решаться в очень короткие сроки и параллельно с постановкой или уточнением задач. Подчиненные командиры не должны всякий раз ждать детальных указаний на этот счет и, со своей стороны, обязаны брать на себя некоторые вопросы координации действий с теми подразделениями, которые вместе с ними решают одну и ту же задачу. Необходимо всемерное развитие инициативы и творчества офицеров, которые немислимы без высокого профессионализма, умения с полуслова понимать старшего начальника.

В условиях острого дефицита времени командиру важно оптимально распределить время, отводимое на организацию боевых действий, выделить в распоряжение подчиненных большую часть времени, своевременно довести до них четкое решение, организовать контроль и помощь.

Поэтому курсанты в стенах вуза должны осваивать методы работы на основе тактической предусмотрительности, обучаться умению прогнозировать развитие боя и условия боевой обстановки, смелого творчества и безупречной исполнительности.

Более разносторонними и масштабными сейчас должны быть оценка противника и прогнозирование характера действий своих подразделений. Теперь, когда пространственные границы боя резко раздвинулись, уже нельзя, как в прошлом, ограничиваться оценкой только той группировки противника, которая непосредственно противостоит соединению, части.

Для успешного выполнения задач инженерного обеспечения потребуется предусмотреть, какие силы и средства противник может ввести в действие и в глубине своей обороны, т. е. знание и умение правильно оценивать действия противника для офицеров инженерных войск приобрели более важное значение.

Принимая решение на выполнение задачи, командир должен четко представить роль поставленной задачи, знать, как организуется взаимодействие с силами и средствами старшего начальника и соседями. Повышенные требования предъявляются к оценке местности.

Это обуславливается пространственным размахом боя, применением ядерного и другого современного оружия. Повышение эффективности многих технических средств разведки противника, в особенности радиоэлектронных, а также увеличение точности его огневых средств поражения вызывает необходимость по-иному оценивать маскировочные и защитные свойства местности. Так, напри-

мер, при использовании противником высокоточного оружия многие естественные складки местности, в том числе узкие овраги, ущелья, считавшиеся наиболее надежными укрытиями для войск от огневых средств поражения, теперь в некоторой степени утрачивают защитные качества.

При оценке местности следует учитывать и еще одно немаловажное обстоятельство: теперь войска сторон будут стремиться не только приспособиться к естественным условиям местности при решении тех или иных задач в бою, но и активно воздействовать на нее – создавать зоны затопления, устраивать обвалы и разрушения на перевалах, дорогах, пожары в лесных массивах и населенных пунктах. В таких условиях выполнение задач инженерного обеспечения значительно осложняется, и к этому офицеры инженерных войск должны быть готовы.

Еще более усложняется процесс выработки командиром замысла решения. Возникает немало дополнительных и довольно сложных противоречий, которые требуется разрешить. С одной стороны, необходимо всемерно активизировать действия своих подразделений, добиваясь полного и эффективного использования возросших возможностей инженерных подразделений по выполнению боевых задач, с другой – обеспечить их надежную защиту от быстродействующих высокоточных огневых средств противника. Применение нового оружия в этой или иной мере затронет всю структуру решения командира, оно будет вырабатываться не по обычной схеме, каждый раз с учетом конкретно сложившейся обстановки.

Высказываются мнения, что теперь, когда боевые действия принимают более объемные формы и охватывают одновременно всю глубину боевого построения сторон, возникает необходимость в определенном пересмотре содержания боевых задач соединений и частей и их инженерного обеспечения. В наступлении предлагается определять их не по рубежам, а по важным районам (объектам), захват которых обеспечит подрыв тактической устойчивости противника. Это связывают отчасти с тем, что войска продвигаются не от рубежа, а глубоко проникая в оборону противника, сочетая свои действия с тактическими воздушными десантами.

Учитывая общее увеличение глубины боевых действий войск, а также темпов их продвижения (по опыту учений армий НАТО последних лет, среднесуточные темпы планируются около 40–50 км),

некоторые зарубежные авторы предполагают перейти к методу не односуточного (как сейчас), а многосуточного планирования наступления. Считается целесообразным определять боевые задачи соединениям на период не менее 48 часов. Это прежде всего связано с организацией глубокого огневого поражения войск в боевом (инженерном), тыловом и техническом отношениях.

Ожидается, что современное оружие и новая тактическая концепция нанесения глубоких воздушно-наземных ударов значительно повлияют на построение боевых порядков войск. Предполагается, что помимо традиционных элементов боевого порядка ударная группировка войск в наступлении по своему боевому назначению разделится на два эшелона: наземный, задачами которого является осуществление прорыва обороны противника и развитие достигнутого успеха в глубину, и воздушный, создаваемый для охвата боевых порядков обороняющихся войск по воздуху и нанесения ударов по ним с тыла. А в обороне – на эшелон отражения удара противника и эшелон глубинных действий для борьбы с прорвавшимися в глубину обороны группировок противника воздушными десантами и аэромобильными частями.

Новыми элементами боевого порядка соединений, по опыту учений армий НАТО последних лет, являются воздушно-штурмовые отряды, предназначенные для нанесения ударов по вторым эшелонам и резервам противника, а также воздушные и наземные маневренные группы, рейдирующие части.

Это обстоятельство накладывает ряд специфических особенностей на задачи инженерного обеспечения наших войск и тактики действий подразделений инженерных войск, что должно находить отражение и в содержании тактико-специальной подготовки курсантов.

Очаговый характер боевых действий повышает значение четкого и гибкого взаимодействия и вместе с тем обуславливает ряд особенностей его организации и инженерного обеспечения. Если в недалеком прошлом наступление наиболее детально организовывалось главным образом на глубину выполнения ближайшей задачи, то теперь при увеличении пространственного размаха боя, когда активные боевые действия развертываются одновременно во всей тактической зоне обороны противника, может возникнуть необходимость в четком согласовании боевых усилий взаимодействующих сил и средств еще до начала боя практически на всю глубину по-

ставленной боевой задачи. Это важно прежде всего потому, что огневое поражение планируется сейчас, например в дивизии армии США, на дальность до 100 км.

Особенность организации взаимодействия при выполнении задач инженерного обеспечения состоит прежде всего в том, что требуется увязывать действия частей и подразделений инженерных войск не только по рубежам, но и по важнейшим районам, овладение которыми предопределяет успех их выполнения. Это вытекает из объемного характера современного боя, вестущегося одновременно во всей глубине боевого построения противника. Важно также учитывать, что при возрастающей интенсивности огневого воздействия противника в ходе боевых действий сейчас значительно чаще, чем в прошлом, придется уточнять задачи частям и подразделениям инженерных войск, а нередко и создавать новую систему взаимодействия.

Противоречивое влияние новое оружие оказывает также на тактику ведения оборонительного боя и его инженерного обеспечения. Если в прошлом его устойчивость в значительной мере достигалась глубоким эшелонированием боевых порядков войск, то теперь, при возросшей вероятности нанесения противником столь же точных ударов как по близлежащим, так и по глубинным объектам обороны, эшелонированное расположение войск дает должный эффект лишь тогда, когда оно будет сочетаться с другими мероприятиями, обеспечивающими защищенность вторых эшелонов и резервов.

В таких условиях исключительно важно скрыть от противника систему построения обороны. Ее структура, система огня и заграждений всякий раз должны быть определенной загадкой для противника. Это достигается нешаблонным построением боевых порядков частей, подразделений, созданием системы ложных опорных пунктов, позиций, районов, применением очаговых и сплошных дымовых завес, строгим соблюдением маскировочной дисциплины, тщательного фортификационного оборудования позиций. Здесь от командиров подразделений инженерных войск требуется творческий подход к выполнению этих мероприятий, хорошее знание возможностей противника, умелое и полное использование боевых свойств средств инженерного вооружения.

Таким образом, изменения, происходящие на современном этапе в материальной основе боя и прежде всего в оружии и боевой технике, оказывают существенное влияние на способы подготовки и веде-

ния общевойскового боя и его инженерного обеспечения, значительно усложняют управление войсками. Немало новшеств появляется в содержании и методах работы командиров при принятии решения, постановке боевых задач, организации взаимодействия. При этом задачей особой важности в условиях применения противником высокоточного оружия является поиск таких способов действий подразделений инженерных войск, которые обеспечивали бы надежную их защиту от нового оружия и эффективное выполнение задач. Все это требует от офицеров инженерных войск высокой профессиональной подготовленности и совершенства системы военно-профессиональной подготовки курсантов в военно-учебных заведениях.

### **3.2. Морально-боевые и социально-личностные качества офицерского состава**

#### ***3.2.1. Особенности формирования у курсантов любви к военной профессии***

Любовь к своей профессии в нашем обществе является важнейшим показателем отношения человека к труду. Без нее, без любви, немислимы творчество, поиск, одухотворенность, делающие труд наиболее эффективным, доставляющим моральное удовлетворение и эстетическое наслаждение человеку.

Профессия офицера белорусской армии – профессия героическая, имеющая огромную социальную значимость. При всей важности любой профессии в нашем молодом независимом государстве все-таки есть необходимость профессию офицера выделить в особую когорту.

Профессия офицера для своего воплощения требует и особых определенных личностных качеств, знаний, навыков и умений. Всегда ли в полном объеме этого бывает достаточно для образцового, эффективного выполнения возложенных на офицера обязанностей?

Анализ деятельности выпускников военно-учебных заведений Республики Беларусь в воинских частях и подразделениях свидетельствует, что наибольших успехов добивается тот офицер, который не только обладает высокими моральными, боевыми качествами, глубокими военными, политическими, техническими и специальными знаниями, навыками и умениями, но и находит в службе истинное

удовлетворение, проявляет интерес и склонность к ней, гордится ею, всего себя отдает своему делу, любит его.

Сама по себе любовь к профессии не приходит. Ее надо воспитывать, формировать. Забота о воспитании любви к профессии офицера подразделения (части) у курсантов военно-учебных заведений должна стать важнейшей целью, задачей и содержанием, находясь в центре внимания командования, идеологов, профессорско-преподавательского состава, общественных организаций военных вузов.

Не случайно великий знаток военного дела М. В. Фрунзе требовал такой постановки военного обучения, чтобы «живо заинтересовать обучаемых, пробудить и развить в них любовь к военному делу, желание усовершенствоваться».

Успех решения многообразных задач по воспитанию у курсантов любви к профессии офицера во многом определяется пониманием всеми категориями воспитателей военных вузов психолого-педагогических аспектов этого явления и практическими умениями квалифицированного и качественно их решать в ходе учебно-воспитательного процесса.

Во время обучения курсант переживает свое внутреннее отношение ко всему происходящему в вузе, к многообразным явлениям и сторонам учебно-воспитательного процесса, т. е. у него проявляются те или иные чувства. «Воздействия внешнего мира на человека запечатлеваются в его голове, – писал Ф. Энгельс, – отражаются в ней в виде чувств, мыслей, побуждений, проявлений воли...».

Чувства дают нужное для успеха в учебе, во всей подготовке курсанта как будущего офицера, своеобразное напряжение его личности, способствуют повышению активности, подъему его духовных и физических сил, преодолению трудностей. Они выражают мировоззрение, нравственные убеждения, весь внутренний мир курсанта, его особенности как личности.

Особое место здесь занимают высшие чувства, где ведущую роль играют морально-политические чувства, выражающие отношение курсанта к обществу, к другим людям, курсантскому коллективу, к своим служебным и общественным обязанностям. К ним относятся: чувство воинского долга, честь, достоинство, любовь к Родине, ненависть к ее врагам, любовь к военному делу, своей профессии, воинской специальности, труду, чувство интернационализма, коллективизма, ответственности и др.

В процессе обучения и воспитания курсантам очень важно прививать наряду с другими такое высшее чувство, как любовь к своей будущей профессии. Оно создает необходимое напряжение, положительное эмоциональное отношение к овладению знаниями, навыками и умениями, формированию качеств офицера.

Опыт практической деятельности наглядно подтверждает, что результативность в труде выше у того, кто лучше знает дело, сильнее любит свою работу, избранную профессию. Что же понимается под любовью к профессии? Вот как по этому поводу писал Е. С. Солдатов: «Это глубокое устойчивое положительное эмоциональное отношение человека к делу, которым он постоянно занимается, которому служит. Являясь важнейшим элементом образцового отношения к труду, данное понятие включает в себя убежденность в общественной значимости профессии и устойчивый интерес к ней, побуждение активно трудиться в этой области, представление о том, что избранная профессия является призванием, делом всей жизни».

Выражая высокую политическую сознательность, большое патриотическое чувство и гражданский долг, любовь к профессии в условиях нашей страны, деятельность приобретает важный общественный смысл. Ее глубина и устойчивость являются результатами всестороннего воспитания личности курсанта высшего военно-учебного заведения.

Формирование чувства любви к профессии офицера, гордости за службу в Вооруженных Силах Республики Беларусь являются неотъемлемой частью подготовки курсантов вуза, их военно-профессионального воспитания.

Характер и содержание работы по воспитанию у курсантов любви к военной профессии определяются спецификой задач, решаемых личным составом подразделений и частей, и осуществляются по следующим основным направлениям:

- развитие и укрепление интереса к избранной военной профессии, превращение его в склонность, а затем в идеал будущей деятельности;
- воспитание глубокой убежденности, формирование устойчивой осознанности общественной значимости профессии офицера;
- развитие социально-политической активности курсантов;
- формирование высоких нравственных качеств и прежде всего таких, как чувство воинского долга и офицерской чести;
- эстетическое воспитание;

создание здоровой морально-психологической атмосферы в курсантских коллективах;

личный пример воспитателей;

глубокое и всестороннее воспитание, изучение воспитателями индивидуальных и групповых морально-психологических особенностей курсантов и учет этих качеств в процессе обучения и воспитания;

организация самовоспитания курсантов и руководство ими.

Именно в военных вузах в ходе планомерного научно обоснованного учебно-воспитательного процесса у курсанта закладываются основы важного морально-политического качества любви к профессии офицера, формируется положительное отношение и устойчивый интерес к ней.

Развитие и закрепление у курсантов глубокого и устойчивого интереса к военной профессии играет большую роль в воспитании положительного эмоционального отношения к будущим обязанностям офицера. Интерес, как известно, обладает большой побудительной силой, определяющей систему жизненных целей человека, направленность личности. Интерес является сильнейшим побудителем в человеческой деятельности.

Поэтому от всего коллектива воспитателей вуза требуется большая работа по развитию и укреплению у курсантов устойчивого и действенного интереса к профессии офицера, превращая его затем в склонность к деятельности по избранной специальности. Ярко выраженная склонность в последующем превратится в идеал как высшую цель, основное направление личных устремлений курсанта.

Важной объективной предпосылкой развития у курсантов интереса, стремления к овладению своей будущей специальностью, привития любви к ней являются историческое назначение и характер Вооруженных Сил Республики Беларусь, общественная значимость воинской деятельности, высокий социальный престиж профессии офицера.

Помимо объективной предпосылки имеется и субъективная: положительное отношение курсанта к избранной профессии. Наличие глубокого интереса к будущей профессии имеет особое значение, которое необходимо учитывать в практической деятельности по обучению и воспитанию курсантов.

Замечено, что чем сильнее интерес, тем выше у курсанта показатели в учебе, дисциплине, тем больше успехов в его последующей

служебной деятельности. Следовательно, весь учебно-воспитательный процесс должен строиться так, чтобы в ходе его интерес курсантов к военной профессии углублялся и закреплялся, совершенствовалось его военно-профессиональное содержание и направленность. Это обстоятельство важно учитывать и потому, что значительная часть поступающей в военные вузы молодежи еще не имеет достаточно четкого представления о деятельности офицера.

Как показали результаты социологического исследования, проведенного среди курсантов первых курсов Военной академии Республики Беларусь (3, 4, 5, 7, 9, 10-го факультетов), БНТУ, БГУИР в 2009 году, уровень знаний истории своего рода войск (своей будущей воинской специальности, профессии) весьма низок. Об этом говорят данные таблицы.

Уровень знаний курсантами первых курсов вузов  
истории своего рода войск  
(своей будущей воинской специальности и профессии), %

Варианты ответов	БНТУ	БГУ	БГУИР	ВА Респ. Беларусь (факультеты)					
				3	4	5	7	9	10
Знаю отлично	8,57	15,46	4,63	19,93	7,21	10,44	21,3	34,78	22,03
Знаю хорошо	40,57	46,39	40,74	58,76	44,14	42,86	58,33	55,65	54,80
Знаю поверхностно	37,71	32,99	42,59	19,93	40,99	40,11	18,52	8,7	19,21
Знаю плохо	13,14	5,15	12,04	1,37	7,66	6,59	1,85	0,87	3,95

Объясняется это прежде всего тем, что решение юношей посвятить себя службе в армии формируется, как правило, под воздействием таких факторов, как микроклимат семьи и школы, начальная военная подготовка, кинофильмы, художественная литература, телепередачи, посвященные войне и армии, служба в рядах Вооруженных Сил и т. д.

Так, исследования мотивов поступления на ВТФ в БНТУ, ВФ БГУ, ВФ БГУИР показали, что приняли решение по настоянию родителей: БНТУ – 10,68; БГУ – 4,12; БГУИР – 4,63 %; продолжение семейной традиции: БНТУ – 19,43; БГУ – 17,53; БГУИР – 25,93 % курсантов (поступивших в вузы в 2009 году).

В работе, направленной на привитие курсантам любви к избранной профессии, первостепенное значение должно придаваться воспитанию глубокой убежденности как идейно-теоретической основы формирования высшего чувства любви к профессии офицера.

Только идейно убежденный офицер может быть надежным и преданным защитником Родины, любить свою профессию и с честью выполнять возложенные на него обязанности.

Ведущую роль в выработке убежденности у курсантов играет их плодотворная творческая работа по глубокому изучению всех общественных наук, идейное воспитание.

Усвоение знаний по общественным наукам формирует идейно убежденного военного специалиста, готового с оружием в руках защищать Родину, умело руководить действиями подчиненных, мобилизовать их на самоотверженную победоносную борьбу с противником, образцовое выполнение задач, стоящих перед частью, подразделением, воспитывает чувство любви к профессии офицера, гордость за нее.

Превращению знаний в убеждения в значительной степени способствует тесная связь преподавания с практикой жизни подразделения, военного вуза, Вооруженных Сил и всей страны. Психологическая суть такой связи состоит в том, что через нее курсанты, по существу, осознают важность воинского труда как частицы труда всего народа, его смысл и содержание деятельности офицера подразделения, своих непосредственных обязанностей. У курсантов повышается чувство ответственности за овладение будущей военной специальностью, формирование профессиональных качеств, воспитывается любовь к избранной профессии.

В формировании у курсантов идейной убежденности важное место принадлежит часам, отводимым распорядком дня на идеологическую работу. Воспитание курсантов военного вуза осуществляется в соответствии с комплексным перспективным планом идеологической и воспитательной работы курсантов, рассчитанным на весь период обучения. В план включаются мероприятия, направленные на формирование у будущих офицеров научного мировоззрения, выработку активной жизненной позиции, на привитие профессиональных навыков и умений. Составной частью комплексного плана являются мероприятия, направленные на воспитание любви к профес-

сии, гордости за принадлежность к ней, причем для каждого курса они должны быть дифференцированы.

Важно добиваться такого положения, чтобы в выполнении данного плана активное участие принимали все категории воспитателей военного вуза.

Любовь к избранной профессии офицера формируется целеустремленным военно-профессиональным воспитанием курсантов, которое должно пронизывать все элементы учебно-воспитательного процесса, подчинять его задачам подготовки военного специалиста, четкой, образцовой организацией всего уклада жизни, возрождением и развитием лучших традиций офицерского корпуса. Именно они закладывают основы морально-боевых качеств, необходимых в воинской деятельности для грамотных, активных и решительных действий по руководству подчиненными. К таким качествам относятся: *развитое профессиональное мышление, дисциплинированность, распорядительность, решительность, самостоятельность, требовательность, выносливость, сильная воля, храбрость, готовность брать на себя ответственность в сложной обстановке и доводить до конца выполнение задач, стоящих перед подразделением, и др.*

Эти качества формируются в ходе всего учебно-воспитательного процесса: на занятиях по общественным наукам, военно-специальным дисциплинам, во время строевой и физической подготовки, производственного обучения, войсковых стажировок, во время несения внутренней службы, путем организации всей жизни и деятельности в вуза в строгом соответствии с требованиями уставов и инструкций.

Так, военно-профессиональная направленность воспитания, формирование качеств, необходимых офицеру в процессе преподавания общественных наук при изучении их курсантами, достигается глубоким раскрытием военной проблематики изучаемых дисциплин, уяснением их роли в воспитании и обучении подчиненных.

На занятиях по военно-специальным дисциплинам прививаются и закрепляются навыки, формируются профессиональные качества офицера подразделения как военного специалиста.

Сформированные у курсанта в процессе военно-профессионального воспитания качества боевого руководителя, умелого организатора воспитательной работы с подчиненными становятся безусловной нормой его повседневного поведения, придают ему уверенность

в действиях, убежденность в их важности и необходимости, дают возможность умело ориентироваться в любой конкретно сложившейся обстановке, точно и быстро оценить ее, принимать обоснованные правильные решения и настойчиво, несмотря на любые трудности, добиваться их выполнения.

Успешное воспитание у курсантов любви к профессии офицера находится в прямой зависимости и от того, насколько верно они представляют содержание и особенности будущей деятельности. Поэтому положительное отношение к избранной профессии воспитывает у курсантов и сам процесс накопления знаний, расширение информации о характере, содержании и особенностях будущей деятельности в подразделениях.

От курса к курсу под воздействием военно-профессиональной направленности учебно-воспитательного процесса растет информированность курсантов, увеличивается объем их знаний о профессии офицера, ее благородном характере, необходимости для укрепления обороноспособности страны.

Важную роль в этом, наряду с другими факторами, формами воспитания и обучения, играет производственное обучение (практики) и особенно войсковые стажировки, дающие курсантам возможность непосредственно ознакомиться с конкретными условиями труда и особенностями службы офицера в подразделениях. Здесь важно предпринимать все меры для того, чтобы войсковая стажировка проводилась в передовых частях, располагающих добротной учебной, материально-технической базой, чтобы стажеры назначались на должности, соответствующие их специальности. Руководителям стажировки следует заботиться о том, чтобы выпускники вузов выступали перед будущими офицерами, делились с ними опытом, давали конкретные советы, рекомендации.

Это приводит к хорошим результатам: курсанты быстрее приобретают навыки, необходимые для будущей повседневной деятельности в подразделениях. У них укрепляются уверенность в правильности избранной профессии и вера в свои силы и способности.

По мере накопления знаний и представлений о будущей профессии офицера, а также под воздействием всего уклада жизни военного вуза закрепляются мотивы и в целом военно-профессиональная направленность курсантов, формируется положительное отношение к избранной профессии.

Чувство любви к профессии офицера формируется на основе глубоких и разносторонних знаний о характере, особенностях и содержании будущей деятельности.

Важное значение в воспитании любви к избранной военной профессии имеет развитие у курсантов социальной активности, помогающей глубже понять необходимость и важность профессии офицера для общества, сильнее полюбить ее.

Известно, что активность человека проявляется в его деятельности и поведении, причем его социальная сущность реализуется прежде всего в труде, который, по замечанию К. Маркса, «есть положительная творческая деятельность». Творчество же в труде невозможно без любви к нему.

Социальная активность курсанта – это его сознательное отношение к своим обязанностям, осознанная, целеустремленная, общественно значимая деятельность по защите Отечества, в ходе которой изменяется сам курсант. Она проявляется в максимальном напряжении и эффективности применения духовных и физических сил курсантов при их подготовке к защите Родины, в творческом подходе к овладению учебной программой, в добросовестном выполнении общественных поручений, активном участии в общественной жизни подразделения, формировании практических навыков воспитательной работы.

Социальная активность порождает в деятельности будущего офицера стремление как можно лучше исполнить свой долг перед Родиной – безукоризненно, с наибольшим успехом и честью выполнить возложенные на него обязанности.

Одним из важных направлений, путей воспитания у курсантов любви к избранной профессии является нравственное воспитание, в процессе которого формируются высокие нравственные качества офицера и среди них такие, как чувство воинского долга и офицерской чести. В процессе нравственного воспитания любовь человека к своей профессии в нашем обществе приобретает общественный характер, становится морально-политическим чувством и сливается с другим таким высоким чувством, как любовь к Родине, народу-созидателю. Это чувство у офицера проявляется в моральной ответственности, профессиональной гордости за обеспечение безопасности Отечества, в стремлении как можно лучше, добросовестнее выполнить воинский долг по его защите.

Долг – могучий побудительный мотив жизни и деятельности человека, он не только придает четкую оформленность идее, но и зовет, требует, побуждает претворять ее в действие. Сила воинского долга заключена в органической потребности и личном глубоком убеждении каждого военнослужащего в правильности избранной им профессии.

Чувство воинского долга, активно воздействуя на эмоционально-волевую сферу психики, побуждает курсанта отдавать все силы, знания, способности подготовке себя к успешной практической деятельности на будущих должностях.

Глубоко осознанное курсантом чувство воинской чести является мощным моральным стимулом и стремлением к повышению социальной ответственности за будущее Родины, ее безопасность. Оно обостренно ставит перед курсантом вопросы его личной роли и значимости в деле качественного решения задач подготовки себя к защите Отечества, поддержанию постоянной боевой готовности, воспитанию подчиненных, достойному выполнению долга, побуждает строже контролировать свои поступки, поведение, соблюдать правила ношения военной формы, а также правила и нормы воинской этики.

Следующим направлением воспитания любви к профессии офицера является эстетическое воспитание курсантов.

Эстетически воспитанный человек шире и глубже понимает благородство профессии защитника Родины, ее необходимость и общественную значимость. У него более осознанное, а следовательно, и более прочное чувство любви к ней, гордости за нее.

От уровня эстетической воспитанности курсантов во многом зависят понимание ими важности ратного труда, созидательной деятельности военнослужащих, глубина и устойчивость положительного эмоционального отношения к своей профессии.

Многие вопросы эстетического воспитания курсантов могут и должны решаться непосредственно на учебных занятиях преподавателями, командирами и идеологическими работниками подразделений.

Известно, что обучающий оказывает эстетическое воздействие на обучаемых всем комплексом качеств, которыми он обладает: идейностью, моральным обликом, квалификацией, любовью к преподаваемому предмету, методическим мастерством, культурой речи и др. Он воспитывает курсантов и своим внешним видом: опрятностью, стро-

гим соблюдением правил ношения военной формы, хорошими педагогическими манерами, педагогическим тактом и т. д.

Эстетическая направленность занятий по общественным, инженерно-техническим, военно-специальным дисциплинам, эмоционально воздействуя на психику курсантов, формирует у них понятия и чувства общественно-эстетического идеала, технической эстетики, эстетики воинского труда.

Занятия по военным дисциплинам вырабатывают у курсантов военно-тактическое мышление, красоту тактического замысла, смелость принимаемых решений, творческое воображение, эстетику военной формы, красоты и четкости строевых приемов и т. д.

Эстетическая направленность изучаемых предметов способствует формированию личности будущего офицера, вырабатывает и развивает у него эстетические понятия и убеждения, вкусы, привычки, помогает видеть высоту в предназначении к защите Отечества, благородство воинских традиций и подвигов, порождает любовь к военной профессии.

На воспитание любви к профессии офицера, высоких эстетических чувств сильное эмоциональное воздействие оказывает сам уклад воинской жизни и быта в вузах, строгий уставный порядок, воинские ритуалы и церемониалы, военная форма одежды, культурно-просветительная деятельность.

Эстетическое воспитание тогда достигает цели, помогает курсантам глубже понять возвышенность целей вооруженной защиты, ее идеалов, успешнее прививает любовь к военной профессии, когда оно носит ярко выраженную военно-профессиональную направленность.

Воспитывая у курсантов любовь к военной специальности, необходимо помнить, что эффективность этой работы во многом определяется морально-психологической атмосферой курсантского коллектива, в котором в течение пяти лет протекают жизнь и учеба.

В коллективе в процессе воспитательной работы и вовлечения курсантов в активную общественную деятельность у будущих офицеров развиваются близкие по содержанию устремления, интересы, складываются идейные мотивы их поведения, укрепляется военно-профессиональная направленность личности, воспитывается необходимость сознательного подчинения личных интересов общественным, формируются и закаляются взгляды и убеждения, воспитывается и закрепляется чувство любви к военной профессии.

Поэтому создание и поддержание в курсантском коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, уставных взаимоотношений, положительного общественного мнения, коллективного настроения и традиций – первостепенная и ответственная задача каждого воспитателя: и командира, и идеологического работника, и преподавателя.

Важным направлением в воспитании у курсантов положительного эмоционального отношения к профессии офицера является личный пример командиров и преподавателей военных вузов в соблюдении требований военной присяги и воинских уставов, в отличном знании своей специальности, умении строить доверительные отношения с подчиненными и обучаемыми. Личный пример воспитателя тогда оказывает положительное влияние, когда при его применении соблюдается ряд педагогических условий:

во-первых, курсант должен быть убежден, что данный пример достоин подражания;

во-вторых, пример должен иметь общественную значимость;

в-третьих, он должен быть доступным для подражания, ярким по форме, эмоционально окрашенным.

Для того чтобы воспитание любви к военной профессии проводилось более целенаправленно, всем воспитателям важно глубоко и всесторонне изучать и знать индивидуальные особенности каждого курсанта: протекание психических процессов, психические свойства, состояния и образования личности и с учетом этого планировать и строить всю индивидуально-воспитательную работу.

Вовремя замеченное воспитателем подавленное состояние курсанта, особенно на первом курсе, проведенная с ним душевная беседа, активная поддержка его профессиональных стремлений, внушение, что трудности службы и учебы – необходимый этап в овладении военной профессией, окажут нужное влияние на закрепление положительного отношения к ней.

В процессе воспитания любви к профессии офицера одно из важных мест занимает самовоспитание курсантов. В условиях военного вуза оно направлено на формирование и развитие у обучающихся положительных и устранение отрицательных качеств в соответствии с осознанными общественными потребностями и характером будущей профессии офицера. Успех самовоспитания во многом за-

висит от внутренней готовности самого курсанта к активной работе над собой.

Важнейшей психологической предпосылкой эффективности самовоспитания является наличие у будущего офицера положительных мотивов, высоких идеалов, общественно значимых целей и планов, сознательной установки на их осуществление, стремления быть полезным для общества, чувства воинского долга и личной ответственности за его выполнение. Важно при этом обеспечить целеустремленное, планомерное педагогическое руководство самовоспитанием курсантов со стороны всего коллектива преподавателей.

Таковы сущность, содержание и основные направления воспитания у курсантов вузов высшего морально-политического чувства любви к профессии офицера, для осуществления которого используются самые различные формы, пути и средства.

### ***3.2.2. Особенности военной работы с абитуриентами***

В многогранной деятельности командиров, идеологических работников, профессорско-преподавательского состава вузов Республики Беларусь по воспитанию у будущих офицеров любви к своей профессии важным является учебно-воспитательный процесс. При этом следует заметить, что эта работа делится на два этапа: первый – до; второй – после поступления в вуз.

Бытует мнение о том, что «офицерами не рождаются, ими становятся».

Важнейшим этапом в деятельности командования, командиров, идеологических работников, преподавателей является отбор кандидатов и комплектование ими вузов.

В вузах нашей страны в данном направлении накоплен богатый опыт организаторской и идеологической работы. Так, например, практикуются дни открытых дверей, в ходе которых юноши знакомятся с историей и традициями училища, его профилем, организацией учебного процесса, жизнью и бытом курсантов. Поддерживается тесная связь со школами, техникумами, предприятиями, где выявляются желающие стать офицерами, им оказывается помощь в выборе военной профессии. Эффективной формой привлечения молодежи в училище являются выступления курсантов во время каникул и отпусков в своих бывших школах, трудовых коллективах, из которых они поступили на учебу в училище. Рассказы курсантов своим сверст-

никам об учебе, жизни и быте в училище помогают последним сделать правильный выбор своей профессии.

Положительную роль в этой деятельности играют также теле- и радиопередачи об училище, присутствие юношей на ритуалах принятия военной присяги курсантами нового набора и выпуска молодых офицеров, выступления представителей училища в средних учебных заведениях, воинских частях, на предприятиях.

Определение предпосылки последующей эффективной работы по воспитанию чувства любви к профессии может создаваться уже при предварительном отборе желающих поступить в училище членами приемной комиссии, которые тщательно и всесторонне изучают личность абитуриента по поступившим в училище документам, определяют целесообразность допуска кандидатов к сдаче вступительных конкурсных экзаменов.

Более благоприятные условия для квалифицированного отбора на основе определения военно-профессиональной пригодности будущих офицеров, изучения их морально-политических качеств, оценки уровня теоретической и физической подготовки, индивидуально-психологических особенностей и состояния здоровья имеются во время сдачи конкурсных вступительных экзаменов.

Четкая регистрация прибывающих, продуманное распределение по группам, уставная организация жизни и деятельности, повседневная забота и внимание к бытовым условиям, размещению и питанию, созданию благоприятной обстановки для плодотворной подготовки к экзаменам, высокая и справедливая требовательность преподавателей к оценке знаний поступающих, проявление педагогического такта к экзаменуемым создают положительный эмоциональный настрой у абитуриентов, мобилизуют их волю и настойчивость, способствуют проявлению лучших качеств личности, активизируют стремление успешно выдержать экзамены и быть зачисленными в училище.

Всю работу с абитуриентами важно планировать заранее. Для ее проведения подбираются наиболее подготовленные, дисциплинированные офицеры из числа командиров, преподавателей, а также лучшие сержанты и курсанты старших курсов. С ними проводится ряд плановых специальных занятий, совещаний, инструктажей по разъяснению особенностей организации и проведения работы с юношами, поступающими в училище из числа гражданской молодежи и военнослужащих.

На этих занятиях рассматриваются вопросы изучения мотивов поступления в училище, преобладающих потребностей и интересов, морально-политических и других качеств личности.

В плане работы с кандидатами предусматриваются мероприятия по воспитанию любви к профессии офицера подразделения. Они призваны содействовать улучшению профессионального отбора абитуриентов по оценке их военно-профессиональной направленности.

Морально-политические качества кандидатов определяются на основании выданных характеристик и биографий. Члены приемной комиссии, офицеры и курсанты, непосредственно работающие с поступающими, анализируя сведения о составе семьи, взаимоотношениях в ней, социальном положении, условиях жизни, работы, службы в войсках, результаты наблюдения за кандидатом в ходе приемных экзаменов, выясняют уровень развития личности и делают соответствующие выводы. Успешному решению этих задач способствует также индивидуально-познавательная беседа с каждым из поступающих юношей.

Беседа по заранее разработанному плану позволяет ближе узнать молодого человека, его склонности, способности, особенности характера, точнее определить его профессиональную пригодность.

Чтобы беседа прошла успешно, необходимо знать методику ее ведения и ряд правил.

Первое из них – тщательная подготовка к беседе. Это правило требует четкого определения цели беседы и продумывания ее основных вопросов. Очень важно также выбрать время и место проведения беседы, уметь провести ее.

Для того чтобы беседы не были неожиданными для юношей, прибывших для поступления в училище, их предупреждают, что с каждым из них в индивидуальной беседе познакомятся поближе. Такое предупреждение психологически подготавливает абитуриентов к откровенной беседе.

Перед проведением беседы необходимо ознакомиться с личным делом поступающего в училище. Это даст некоторое представление о кандидате, поможет организовать беседу, подскажет, с чего ее начать, что выяснить.

Следующее правило проведения беседы – ее непринужденность. Для создания обстановки непринужденности проводящему беседу надо стремиться вызвать доверие юноши к себе, установить с ним

положительные контакты. Лучше начинать беседу с вопросов о семье, родных и т. д. Это сразу сближает собеседников. Юноше всегда приятно вспомнить о своих близких. Свою любовь к ним он часто переносит и на того, кто с ним разговаривает на эту тему.

Важно также, чтобы вопросы в беседе были простыми, понятными и доброжелательными. Ставить их надо так, чтобы они способствовали развертыванию единого цельного рассказа юноши о себе, о своей жизни до приезда на вступительные экзамены.

Непременное условие успеха беседы – ее творческий характер. Предварительно намеченные вопросы являются лишь основой для беседы. В ходе ее возникает необходимость кое-что уточнить, дополнить, выяснить. Опытные командиры, преподаватели стремятся вести беседу так, чтобы она носила двухсторонний характер. Благодаря этому можно незаметно для собеседника получить дополнительные сведения. Известно, что особенности характера, взгляды, мысли, чувства, отношения юноши хорошо проявляются в оценках, которые он дает общественным событиям, явлениям, своим товарищам по группе. Творчество ведущего беседу в данном случае заключается в умении поставить нужные вопросы и получить на них ответы, которые дали бы новые сведения для анализа особенностей личности абитуриента.

В любом случае беседа должна быть воспитывающей. Несмотря на то, что главная ее цель познавательная, она может способствовать воспитанию у юноши высоких морально-политических качеств, чувства ответственности за более успешную сдачу вступительных экзаменов, закладывает основы любви к работе с людьми, к избранной профессии.

Данные, полученные о кандидате в ходе беседы, необходимо тщательно проанализировать. Главное внимание при анализе должно быть уделено прежде всего объективной оценке сведений, сообщенных юношей, и его поведению во время разговора, а не тому, что он стремится внушить о себе. Предварительный вывод о кандидате из материала беседы целесообразно проверить путем обмена мнениями с другими офицерами, преподавателями, принимающими экзамены, курсантами, исполняющими обязанности младших командиров, назначенными на время экзаменов активистами.

Важным методом изучения личности кандидата является наблюдение, с помощью которого изучаются внешние проявления чувств,

действий, поступков и поведение людей в различных условиях их жизни и деятельности. Путем наблюдения можно заметить, что отличается одного человека от другого, его индивидуальные качества, правильно оценить его поступки, определить мотивы поведения.

Наблюдение должно быть организованным, сознательным, систематическим и целенаправленным. Педагогическое наблюдение предполагает предварительную разработку плана наблюдения, в котором определяются: цель и задачи наблюдения, объект и характер наблюдения. Наблюдение за юношами в ходе бесед, подготовки и сдаче экзаменов, при выполнении возложенных на них на это время обязанностей информатора, редакторов боевых листков, членов редколлегии стенной газеты, в процессе несения внутренней службы, выполнения распорядка дня. Анализ взаимоотношений позволяет получать конкретные объективные данные о поступающем контингенте кандидатов.

Результаты наблюдения целесообразно всесторонне анализировать и фиксировать. При этом важно не упустить самое существенное, наиболее интересное и ценное, характеризующее личность кандидата как будущего офицера.

Полезную информацию о личных качествах кандидата, его мотивах поступления в вуз можно получить также путем анкетирования по заранее намеченным вопросам.

Ниже приведена анкета, разработанная кафедрой военной педагогики и психологии, для изучения мотивов поступления в вуз.

Что вы знали о профессии офицера до поступления в вуз?

Что в этой профессии вас более всего привлекает?

Когда у вас возникло желание стать офицером?

Как и под влиянием кого (чего) у вас возникло желание поступить в вуз?

Какой мотив поступления является преобладающим: получение высшего образования, призвание к воспитательной работе, материальная заинтересованность, романтика воинской службы, военная форма и т. д. (нужное подчеркнуть).

Почему вы изъявили желание стать офицером подразделения (по специализации – инженера, автомобилиста, танкиста, строителя, финансиста)?

Преимуществом метода анкетирования перед другими методами является то, что он не имеет ограничения в количестве опрашиваемых и представляет большие возможности для сбора фактического

материала, выяснения мнения поступающих в вуз юношей о профессии офицера, отношения к ней.

Традиционной формой отбора кандидатов являются конкурсные испытания. Оценки, полученные на них, вместе со средним баллом аттестата об окончании средней школы в целом дают возможность выявить общеобразовательную подготовленность кандидата, развитие его творческого мышления, пригодность к будущей военной специальности.

Особое место в системе мероприятий по отбору в вуз занимает работа с солдатами и сержантами срочной службы, прапорщиками. Их преимущество перед другими кандидатами состоит не только в приобретенных навыках воинской службы, но и в более сознательном отношении к избранному пути. При их отборе наряду с психологическими особенностями, надо учитывать теоретическую подготовленность, уровень военно-профессионального мастерства, воспитанности, дисциплинированности.

Проделанная работа дает возможность составить определенное представление о каждом курсанте, зачисленном в вуз. Данные, полученные при изучении характера абитуриентов, могут и должны широко использоваться в процессе обучения и воспитания будущих офицеров, формирования у них профессиональных качеств, воспитания любви к избранной профессии.

Курсанты нового набора до начала плановых учебных занятий проходят курс начальной военной подготовки, в ходе которой следует продолжать их более подробное ознакомление с профессией офицера и избранной военной специальностью, всесторонне вести подготовку к принятию военной присяги.

В процессе начальной военной подготовки вчерашние школьники приобщаются к правилам воинской службы, уясняют ее сущность и значение как почетной конституционной обязанности гражданина Республики Беларусь. Большое значение в привитии любви к воинским порядкам имеет четкая организация жизни и быта курсантов в строгом соответствии с требованиями уставов, разъяснение им смысла и необходимости соблюдения установленных правил поведения и взаимоотношений между военнослужащими.

В это время важно прочитать цикл лекций по введению в военную специальность, об истории создания, развития и традициях вуза, деятельности выпускников в войсках, основных задачах вуза по под-

готовке высококвалифицированных выпускников, их предназначения, порядке прохождения и продвижения по службе.

Необходимо проводить беседы и лекции на военно-патриотические темы, организовывать встречи с ветеранами партии, участниками Великой Отечественной войны, выпускниками ввуза, курсантами старших курсов, посещение музея ввуза, ознакомление с его учебно-материальной базой и т. д.

Сильное впечатление у курсантов нового набора оставляют выступления и беседы опытных командиров и профессорско-преподавательского состава, руководящего состава ввуза и других офицеров о профессии офицера – профессии героической.

С учебным планом, организацией учебного процесса, самостоятельной работы молодых курсантов, как правило, знакомит заместитель начальника ввуза по учебной части.

Проводимые на высоком идейно-теоретическом уровне, с большой военно-профессиональной направленностью, эмоционально, с опорой на интересные факты, положительные примеры повседневной деятельности курсантов эти лекции и беседы оставляют неизгладимый след в памяти юношей, впервые надевших курсантские погоны, способствуют закреплению и дальнейшему развитию интереса к избранной профессии офицера – командира подразделения, лучшему овладению необходимыми знаниями, навыками, умениями для успешного выполнения должностных обязанностей.

После окончания курса начальной военной подготовки курсанты нового набора в торжественной обстановке принимают военную присягу. На этот красочный праздник приглашаются ветераны Великой Отечественной войны, армии и флота, родные и близкие поступивших в ввуз. Ритуал военной присяги на всю жизнь запечатлевается в памяти молодых людей, помогает увидеть романтику воинской службы, глубже почувствовать важность и ответственность избранной благородной профессии офицера – профессии защитника Родины.

Таким образом, с самого начала пребывания в ввузе закладываются прочные основы воспитания у курсантов любви к профессии офицера. Воспитание у курсантов любви к избранной профессии в последующем наращивается и совершенствуется от курса к курсу. Здесь важно дифференцированно подойти к решению этого вопроса, учесть морально-психологические особенности курсантов различных курсов обучения. Воспитательная работа в этом случае

должна отвечать всевозрастающему уровню развития курсантов, их запросам, интересам, информированности о будущей служебной деятельности.

На первом курсе основное внимание уделяется разъяснительной работе о профиле училища. Она имеет различные формы: беседы, встречи со знатными людьми, офицерами из войск, тематические утренники, показ боевой, строительной техники, оружия, демонстрация их возможностей, вовлечение курсантов в общественную работу, индивидуально-воспитательная работа.

На втором курсе учащиеся более активно привлекаются к общественной работе, подготовке и проведению теоретических конференций, диспутов, тематических вечеров, читательских конференций, политических информационных по текущим событиям. С ними проводится кропотливая индивидуальная работа по повышению уровня общественно-политической активности, улучшению качества учебы, укреплению воинской дисциплины.

Курсантов третьего курса целесообразно систематически привлекать к выступлениям с докладами, рефератами, научными сообщениями на семинарах и конференциях.

Курсанты четвертого и пятого курсов должны активно участвовать в планировании, подготовке и проведении различных воспитательных, агитационно-пропагандистских и культурно-массовых мероприятий в своих подразделениях, на младших курсах и т. д.

Все это способствует формированию положительного эмоционального отношения к избранной профессии, выработке качеств и навыков, необходимых офицеру для успешной деятельности в войсках.

Большую помощь в профессиональном становлении офицера, воспитании любви к избранной профессии курсантским подразделениям оказывает многообразная работа библиотеки вуза. Заслуживают внимания читательские конференции, проводящиеся с курсантами, по книгам и др., систематические библиографические обзоры и книжные выставки, литературно-тематические вечера. Многие из них посвящаются образу офицера белорусской армии.

Особое место в формировании у курсантов устойчивого положительного эмоционального отношения к военной профессии отводится учебным занятиям, так как подавляющая часть бюджета времени курсантов в вузе отводится на занятия под руководством преподавателя или самостоятельную подготовку.

В процессе учебных занятий большое положительное влияние на эмоциональное состояние курсантов оказывают разъяснения, что профессия офицера является почетной, а воинский труд необходимым.

Профессиональный интерес на занятиях воспитывает осознание курсантами важности данной профессии, возможности овладения ею, удовлетворение духовных потребностей, активное участие в решении определенных учебных задач, применение на практике приобретенных знаний, навыков и умений, самостоятельные действия по профилю будущей специальности. Сильно воздействуют на чувства курсантов умелое использование в ходе занятий опыта деятельности выпускников в войсках, их выступления перед курсантами.

В соответствии с учебным планом и программами обучения более 60 % учебного времени занимают семинарские, групповые и другие виды практических занятий. Это позволяет курсантам в ходе обучения овладевать навыками организации и проведения воспитательной и культурно-массовой работы.

В ходе производственного обучения и войсковых стажировок курсанты закрепляют полученные теоретические знания, приобретают необходимые практические навыки организации по специальности, поэтому учебный процесс имеет богатые возможности привития курсантам чувства любви к профессии офицера. Но чтобы успешно воспитывать это высокое чувство, необходимо соблюдать определенные требования ко всем формам учебных занятий по любой изучаемой дисциплине на основе имеющейся общности в их преподавании. Основными из них являются следующие:

- высокий идейно-теоретический, научный и методический уровень преподавания;

- оптимально выраженная военно-профессиональная направленность излагаемого материала;

- тесная связь теории с практикой, прошлого с настоящим, показ современности и перспективности того или иного положения;

- творческий подход к изложению учебного материала, способствующий активизации познавательной деятельности курсанта, развитию интереса к изучаемому предмету;

- умение показать и глубоко раскрыть романтику профессии;

- поддержание твердого уставного порядка, безукоризненной дисциплины на занятиях, строгое соблюдение распорядка дня, формы одежды;

- высокое педагогическое мастерство обучающихся.

Строгое и систематическое выполнение этих требований на каждом учебном занятии способствует воспитанию любви, закреплению интереса к избранной профессии офицера, формирует у курсанта качества, необходимые для успешной будущей деятельности в войсках.

Надо постоянно помнить, что в ходе обучения и воспитания у курсантов идет процесс дальнейшего формирования мировоззрения и морали, идейной убежденности, стремления творчески овладевать необходимыми знаниями, навыками и умениями.

Поэтому важно добиваться, чтобы получаемые в процессе преподавания различных учебных дисциплин знания превращались в убеждения. Общеизвестно, что овладение знаниями, идеями во многих отношениях – процесс индивидуальный, т. е. каждый человек, независимо от степени истинности знаний, сам повторяет путь познания истины, убеждается в правильности того или иного положения науки. Лишь после такой индивидуальной переработки знания переходят во внутренний план личности, принимаются ею и, как правило, становятся руководством к действию.

Чтобы знания превратились в убеждения, в процессе преподавания учебных дисциплин необходимо соблюдать некоторые педагогические условия.

Одним из важнейших таких условий является дальнейшее повышение уровня преподавания. Более полная и глубокая реализация принципа целенаправленности в обучении предполагает изложение основных положений той или иной науки с позиций объективности, научности, актуальных установок.

Во всесторонней подготовке будущего офицера огромная роль принадлежит общественным наукам. В процессе их изучения и практической реализации полученных знаний у курсантов формируются высокие морально-боевые качества, без которых немислимо воспитание глубокого и устойчивого чувства любви к избранной профессии защитника Родины.

Воздействие общественных наук на формирование личности будущего офицера и воспитание у него любви к военной профессии в процессе обучения в вузе обеспечиваются:

изучением их в течение всего периода обучения, а также значительным удельным весом времени, которое отводится на них;

последовательностью в их изучении, учитывающей рост информированности курсантов о характере и содержании их будущей служебной деятельности;

военно-профессиональной направленностью преподавания, тесной связью с жизнью подразделений, задачами, решаемыми ими, опытом Великой Отечественной войны и деятельности выпускников в войсках;

систематической, целеустремленной работой с преподавателями по повышению уровня их военной квалификации и методического мастерства, проводимой в вузе в целом и на каждой кафедре;

руководством практикой воспитательной работы курсантов во время войсковых стажировок в должности командира взвода;

вовлечением курсантов в активную работу кружков военно-научного общества;

организацией и проведением воспитательных, агитационно-пропагандистских и культурно-массовых мероприятий;

привлечением курсантов старших курсов для проведения воспитательной работы в роли заместителей командиров курсантских взводов и заместителей командиров рот по идеологической работе;

проведением индивидуальной работы преподавателей с курсантами;

наставничеством преподавателей в курсантских подразделениях.

Изучение в течение всего периода обучения общественных наук формирует стройную систему философских, экономических и социально-политических взглядов, которые под воздействием различных воспитательных факторов превращаются в целостное научное мировоззрение, составляющее идейно-теоретическую основу чувства любви к военной профессии офицера. Особенно важное значение в формировании у курсантов устойчивого положительного эмоционального отношения к избранной профессии имеет военный аспект общественных наук, которому в преподавании каждого курса отводится значительное место.

Составной частью учебного процесса является производственное обучение курсантов, которое способствует улучшению профессиональной подготовки будущих офицеров подразделений, воспитанию любви к избранной военной специальности.

Практика подтверждает: молодые офицеры процесс своего становления в коллективе проходят быстрее, если имеют хорошие профес-

сиональные навыки по одной или нескольким специальностям. Об этом же свидетельствуют и отзывы на выпускников вузов, их письма.

Следовательно, воспитание у курсантов любви к профессии офицера неразрывно связано с формированием у них командирских качеств и методических навыков военного специалиста, организатора и руководителя боевых действий своих подчиненных.

Особая роль принадлежит здесь кафедре тактики, на которой курсанты изучают основы современного общевойскового боя, структуру Вооруженных Сил Республики Беларусь, предназначение видов, родов войск и их боевое применение, организацию подразделений вероятного противника, его боевые возможности и т. д.

Эти знания расширяют кругозор выпускников вузов, повышают их военные знания, способствуют творческому подходу к решению стоящих перед частями задач, вызывают интерес к полученной военной специальности, закрепляют положительное эмоциональное отношение к изучению общевойсковых дисциплин, повышают ответственность за укрепление обороноспособности страны, боеготовности и боеспособности подразделений, в которых они служат.

Важным звеном в подготовке выпускника вуза как военного специалиста, воспитания любви к профессии офицера являются тактические занятия и учения, где курсанты применяют свои знания на практике, вырабатывают необходимые командирские и организаторские навыки.

Никакой другой вид занятий так не приближает условия обучения к реальной боевой обстановке, как тактические занятия и учения, поэтому им уделяется особое внимание. Здесь создается поучительная обстановка, где курсанты реально оценивают «противника» и «свои» войска, принимают оптимальные решения на бой, приобретают навыки в доведении боевых задач до подчиненных, в управлении подразделениями и огнем в бою.

Кроме командирских навыков большое внимание уделяется и формированию навыков проведения идеологической работы во всех видах боя. Целеустремленная постановка учебных, воспитательных целей, идейная направленность каждого занятия, создание соответствующей обстановки вырабатывают у курсантов высокие морально-политические, боевые качества, командирские и организаторские навыки, профессиональные качества офицера, воспитывают любовь к профессии защитника Родины и созидательного труда белорусского народа.

В формировании у курсантов высоких командирских навыков, воспитании положительного эмоционального отношения к избранной профессии важное место занимает изучение военной истории. Изучая боевой опыт прошедших войн, особенно Великой Отечественной войны, будущие офицеры прослеживают историю развития средств и способов вооруженной борьбы, ее закономерности, возможности использования уроков прошлого в современных условиях. Это, наряду с расширением военно-профессионального кругозора, развивает тактическое мышление курсантов, закрепляет умения и навыки анализировать, обобщать, делать обоснованные выводы, принимать нужные решения и т. д.

Изучение военной истории является благодатной почвой для воспитания курсантов на славных и боевых традициях нашего народа и его Вооруженных Сил, на примерах героических подвигов советских воинов во время Великой Отечественной войны, а также в послевоенные годы.

Таким образом, одним из важнейших условий успешной деятельности офицеров в войсках является их любовь к избранной профессии, гордость за службу в войсках, поэтому воспитание этого высокого чувства является важной составной частью работы всего педагогического коллектива вуза и представляет собой целенаправленный процесс привития курсантам глубокого и устойчивого положительного эмоционального отношения к избранной профессии на основе воспитания у них идейной убежденности, развития социальной и политической активности, формирования высоких нравственных качеств офицера, вооружения знаниями, навыками и умениями, необходимыми для успешного выполнения служебных обязанностей.

Работа по формированию у курсантов чувства любви к профессии офицера должна вестись в течение всего периода обучения, всеми категориями воспитателей, пронизывать все элементы учебно-воспитательного процесса и, по мере роста информированности курсантов о характере будущей деятельности, наполняться содержанием.

## Глава 4.

### СИСТЕМА ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Подготовка военных специалистов для Вооруженных Сил Республики Беларусь из числа студентов вузов осуществляется на основании Закона «О воинской обязанности и воинской службе», требований совместного постановления Министерства обороны и Министерства образования Республики Беларусь от 05.03.2008 года № 22/21 «Об утверждении Инструкции о порядке организации работы военных факультетов (военных кафедр) по обучению граждан Республики Беларусь по программам подготовки младших командиров и офицеров запаса» и предусматривает добровольную подготовку граждан к военной службе с прохождением обучения по программам подготовки младших командиров и офицеров запаса на военных факультетах (кафедрах) гражданских учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования.

***Целями подготовки военных специалистов из числа студентов гражданских вузов являются:***

создание военно-обученного мобилизационного резерва на военное время;

комплектование по необходимости соединений и воинских частей Вооруженных Сил младшими командирами (специалистами) и офицерами на первичные должности в мирное время.

***Нормативными основами военно-профессиональной подготовки являются:***

*государственный заказ на подготовку младших командиров и офицеров запаса*, определяемый Министерством обороны;

*квалификационные требования*, разрабатываемые управлениями Министерства обороны Республики Беларусь по своим военно-учетным специальностям (ВУС) с учетом предложений из войск и при участии представителей выпускающих кафедр;

*учебные планы и программы*, разрабатываемые военными факультетами (кафедрами).

***Действующая система подготовки студентов включает:***

конкурсный отбор кандидатов на 1-м курсе обучения (рисунок) на основе результатов медицинского освидетельствования и среднего балла успеваемости по основной специальности в вузе;

издание приказа ректора о привлечении студентов к военной подготовке;

непосредственное обучение на кафедрах военного факультета по программам младших командиров (240 часов), включающее:

- подготовку на учебных занятиях на факультете (192 часа),
- проведение учебного сбора методом военного дня (48 часов),
- выпускной (комплексный) экзамен;

постановка на учет в военных комиссариатах с дальнейшим прохождением срочной службы или службы в резерве согласно полученной ВУС или отбор согласно заказу Министерства обороны и продолжение обучения по программам подготовки офицеров запаса (360 часов).

<b>Конкурсный отбор кандидатов (на 1-м курсе):</b>			
<i>Собеседование</i>	<i>Медицинское освидетельствование</i>	<i>Средний балл успеваемости</i>	<i>Тестирование по физической подготовке</i>
Приказ ректора о привлечении к военной подготовке			
Обучение на кафедрах военного факультета по программам младших командиров (240 часов):			
Подготовка на учебных занятиях на факультете	Практические занятия в войсках и выпускной экзамен:		
	Постановка на учет в РВК согласно ВУС	Отбор по результатам 1-го уровня и обучение по программам офицеров запаса, итоговая практика, выпускной экзамен (360 часов)	
	<i>Прохождение службы:</i> - срочной (6 месяцев); - в резерве (1 уч. год: до 850 уч. часов, в зависимости от ВУС)	<i>Постановка на учет в РВК согласно ВУС:</i> - прохождение службы по призыву (2 года); - зачисление в запас	

### Конкурсный отбор кандидатов

По вопросам повышения качества подготовки военных кадров на ближайшую перспективу министр обороны ставит следующие задачи:

- проведение научных исследований по совершенствованию подготовки военных кадров в соответствии с современными требованиями, их практическое внедрение в образовательный процесс;
- повышение практической направленности в подготовке военных кадров;
- внедрение в учебный процесс тренажеров и учебно-тренировочных средств, учебно-методических комплексов, современных компьютерных и образовательных технологий;
- создание и внедрение в учебный процесс учебников и учебных пособий, отвечающих требованиям сегодняшнего дня;
- своевременное развитие УМБ, обеспечивающей проведение опережающего обучения в соответствии с перспективными задачами Вооруженных Сил;
- изучение и внедрение положительного опыта других государств;
- осуществление подготовки младших командиров, способных выполнять обязанности на одну ступень выше своей должности;
- привлечение к военной подготовке максимального количества студентов;
- отбор студентов для прохождения военной подготовки по ВУС, с учетом потребности в специалистах данной ВУС в областях по месту приписки.

Анализируя имеющийся опыт подготовки военных кадров из числа студентов в современных условиях, можно выделить ряд проблемных вопросов, которые требуют исследований и выработки предложений по их решению с целью повышения качества военно-профессиональной подготовки специалистов в целом:

1. Большой разрыв во времени между окончанием 1-го уровня подготовки и прохождением службы в войсках: будет достигать от трех лет и более и приведет к утере в определенной степени ЗУНов.

2. Недостаточное количество учебных часов согласно учебным планам для выхода на более высокий качественный уровень подготовки:

- если провести сравнительный анализ программ подготовки младших командиров в войсках (72 гв. ОУЦ ПП и МС) и в гражданских вузах, то можно видеть, что количество учебных часов на их подготовку в два с лишним раза больше по войсковой программе под-

готовки. Так, например, для подготовки командира инженерно-саперного отделения (*исо*) – 552 часа и 240 часов соответственно (табл. 4.1, 4.2).

Таблица 4.1

Расчет часов для ВУС-166 (командиры *исо*)

Наименование дисциплин	Подготовка на военном факультете	Подготовка в войсках		
		1-й этап. Начальная военная подготовка	2-й этап. Обще-войсковая подготовка	1-й этап. Подготовка по специальности
Тактика и общевойсковая подготовка	90	72	120	16
Подготовка по специальности	150			60
Всего	240	72	120	76

Таблица 4.2

Расчет часов для ВУС-101001 (командиры *исв*)

Наименование дисциплин	Подготовка на военном факультете	
	офицеров запаса (2–3 года)	кадровых офицеров (5 лет)
Общевойсковые дисциплины	152	1 006
Военно-специальные дисциплины	448	900
Всего	600	1 906 (без физической подготовки 540 ч)

Разница в количестве часов по военной составляющей у курсантов и студентов по программе офицеров запаса по специальности «командир инженерно-саперного взвода» – 1906 и 600 часов соответственно (без учета физической подготовки у курсантов – 540 часов), т. е. в три раза, табл. 4.3.

Таблица 4.3

Расчет учебных часов при действующей системе подготовки

Подготовка в/кадров из числа студентов		Кол-во часов	1-й уровень		2-й уровень				Итогов. пр-ка
			1-й год обуч. (2-й курс)		1-й год обуч. (3-й курс)		2-й год обуч. (4-й курс)		
			3-й семестр	4-й семестр	5-й семестр	6-й семестр	7-й семестр	8-й семестр	
Подготовка младших командиров	В вузе	192			*		*		
	Уч. сбор	48							
	<b>Всего</b>	<b>240</b>							
Подготовка офицеров запаса	В вузе	288							
	Итог. пр-ка	72							
	<b>Всего</b>	<b>360</b>							
<b>Всего для оф. запаса</b>		<b>600</b>							

\* Возможность дополнительного набора на 1-й уровень после 2-го и 3-го курсов без перехода на второй уровень.

3. Трудности, возникающие при отборе студентов для прохождения обучения по военной специальности:

- слабая мотивация;

- большое количество непригодных по состоянию здоровья из числа кандидатов (до 40 %);

недостаточная заинтересованность и участие в этой работе деканатов и кафедр, с которых отбираются студенты.

4. Большое количество пропусков занятий студентами по различным причинам и под различными предлогами (до 30–40 % от общего учебного времени):

- планирование занятий, консультаций и других мероприятий по предметам основной специальности в дни военной подготовки на гражданских факультетах;

- решение личных проблем (в том числе дополнительный заработок);

- прохождение обучения с целью получения льгот в прохождении воинской службы, а не с целью качественного овладения специальностью.

5. Недостаточные практические навыки в выполнении задач повседневной деятельности: после первого уровня подготовки сборы проводятся методом военного дня, а не при воинской части.

6. Недостаточная физическая подготовленность, как показывает проверка на итоговых сборах:

– по программам военной подготовки в связи с дефицитом времени физическая подготовка не предусмотрена, а занятия на гражданской кафедре носят больше факультативный характер и не имеют военной направленности;

– при конкурсном отборе как на 1-й, так и на 2-й уровни физическая подготовленность не учитывается.

7. Отсутствие четкой системы работы кураторов взводов, от которых в немалой степени зависят качество обучения, привитие практических навыков.

8. Недостаточно четкая система анализа качества подготавливаемых специалистов:

– необходимость совершенствования методики внутреннего оценивания качества подготовки обучаемых;

– недостаточно четкая обратная связь с войсками для получения информации с оценкой профессионально-должностных качеств выпускников при выполнении обязанностей в повседневной деятельности.

9. Проблемы в финансировании учебного процесса и своевременном получении необходимых учебно-материальных средств.

Исходя из вышеперечисленного можно предложить следующие основные направления и пути совершенствования военно-образовательного процесса и повышении качества подготовки военных кадров из числа студентов:

1. Для сокращения разрыва во времени между окончанием 1-го уровня подготовки и прохождением службы в войсках осуществлять набор студентов для обучения на 1-м уровне не только после 1-го, но и после 2-го и 3-го курсов (закончить 2-й уровень не успевают).

2. Для повышения качества военно-профессиональной подготовки студентов рассмотреть возможность перехода на другие сроки обучения.

#### **1-й вариант (табл. 4.4).**

Переход к обучению на первом уровне на два года и на втором уровне на один год с внесением изменений в учебные программы, что позволит реально улучшить качество подготовки младшего командира (количество учебных часов увеличится с 240 до 408), не

ухудшая при этом качества подготовки офицеров запаса в целом, так как общий срок обучения на двух уровнях (три года) и общее количество часов (600) останутся без изменений и даже могут быть увеличены (до 632). При этом произойдет:

для младших командиров – увеличение на 168 часов;

для офицеров запаса на втором уровне – уменьшение на 36 часов, в целом за два уровня подготовки (три года) – увеличение на 32 часа.

Таблица 4.4

Количество учебных часов при изменении сроков обучения  
(1-й вариант)

Подготовка в/кадров из числа студентов		Кол-во часов	1-й уровень				2-й уровень		Итогов. пр-ка
			2 года с набором после 1-го курса (2-й, 3-й курсы)				1 год обучения (4-й курс)		
			3-й семестр	4-й семестр	5-й семестр	6-й семестр	7-й семестр	8-й семестр	
Подготовка младших командиров	В вузе	360	90	90	90*	90*			
	Уч. сбор	48							
	<b>Всего</b>	<b>408</b>							
Подготовка офицеров запаса	В вузе	180					90	90	
	Итог. пр-ка	144							144
	<b>Всего</b>	<b>324</b>							
<b>Всего для оф. запаса</b>		<b>732</b>							

\* Учебных часов (15 недель в семестр по 6 часов, всего 90 часов;  $144 : 8 = 18$  дней на сборы):

для младших командиров – **увеличение на 168 часов**;

для офицеров запаса на втором уровне – **уменьшение на 36 часов**;

в целом за два уровня подготовки (три года) – **увеличение на 32 часа**.

**2-й вариант.**

Переход к обучению на первом и втором уровнях на 1,5 года, с внесением изменений в учебные программы, что позволит увеличить подготовку младшего командира с 240 до 318 учебных часов, а офицеров запаса в целом за два уровня подготовки (три года) на 132 часа (до 732 ч). При этом можно достигнуть увеличения учебных часов:

для младших командиров – на 90 часов;

для офицеров запаса на втором уровне – на 74 часа; в целом за два уровня подготовки (три года) – на 132 часа (табл. 4.5).

Таблица 4.5

**Изменение сроков обучения  
(2-й вариант)**

Подготовка в/кадров из числа студентов		Кол-во часов	1-й уровень			2-й уровень			Итогов. пр-ка
			1,5 года с набором после 2-го семестра (2-й, 3-й курсы)			1,5 года с набором после 5-го семестра (3-й, 4-й курсы)			
			3-й семестр	4-й семестр	5-й семестр	6-й семестр	7-й семестр	8-й семестр	
Подготовка младших командиров	В вузе	270			+90*				
	Уч. сбор	48							
	<b>Всего</b>	<b>318</b>			+90*				
Подготовка офицеров запаса	В вузе	270				90	90	90	
	Итог. пр-ка	144							144
	<b>Всего</b>	<b>414</b>							
<b>Всего для оф. запаса</b>		<b>732</b>							

Увеличение учебных часов (15 недель в семестр по 6 часов, всего 90 часов;  
144 : 8 = 18 дней на сборы):

для младших командиров – на 90 часов;

для офицеров запаса на втором уровне – на 74 часа;

в целом за два уровня подготовки (три года) – на 132 часа.

### **3-й вариант.**

Переход к обучению на первом уровне на 1,5 года после первого семестра с прохождением в первом полугодии курса начальной военной и общевойсковой подготовки как солдата и затем в течение года – по специальности, что даст возможность повысить качество подготовки как младших командиров, так и офицеров запаса в целом за счет увеличения учебных часов в программах подготовки. Этим достигается увеличение учебных часов:

для младших командиров – на 88 часов за счет перехода на 1,5 года обучения на 1-м уровне;

для офицеров запаса на втором уровне – на 144 часа;

в целом за два уровня подготовки (3,5 года) – увеличение на **232 часа** (табл. 4.6).

Таблица 4.6

**Изменение сроков обучения  
(3-й вариант)**

Подготовка в/кадров из числа студентов		Кол-во часов	1-й уровень			2-й уровень		Итогов. пр-ка	
			1,5 года с набором после 1-го семестра (1-й, 2-й курсы)			1-й год обучения (3-й курс)	2-й год обучения (4-й курс)		Август
			2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	5-й, 6-й семестры	7-й, 8-й семестры		
Подготовка младших командиров	В вузе	280	+90*	90	90				
	Уч. сбор	48							
	<b>Всего</b>	328	+90*	90	90				
Подготовка офицеров запаса	В вузе	360				180*	180*		
	Итог. пр-ка	144						144*	
	<b>Всего</b>	504							
<b>Всего для оф. запаса</b>		<b>832</b>	<b>+90*</b>						

\* Увеличение учебных часов (15 недель в семестр по 6 часов, всего 90 часов;  $144 : 8 = 18$  дней на сборы):

для младших командиров – **на 88 часов** за счет перехода на 1,5 года обучения на 1-м уровне;

для офицеров запаса на втором уровне – **на 144 часа**;

в целом за два уровня подготовки (3,5 года) – увеличение на **232 часа**.

3. Осуществлять набор для обучения значительно большего количества студентов, чем согласно заказу Министерства обороны, – до 40 % (в совместном постановлении допускается до 20 %), что позволит:

– выполнить заказ на подготовку специалистов в полном объеме (что по ряду объективных и субъективных причин не происходит);

– повысить мотивацию каждого студента к повышению результатов в учебе, что создаст атмосферу соревновательности (плохо учусь, пропускаю занятия – не буду допущен к экзамену, не получу ВУС, иду служить на общих основаниях);

– улучшить качество отбора на второй уровень подготовки по программам офицеров запаса.

Увеличение набора в учебную группу на три-четыре человека не повлияет на качество подготовки обучаемых в группе и увеличение затрат на обучение. Как показывает практика, 10–30 % студентов до окончания обучения по специальности отчисляются по собственно-

му желанию (недостаточно времени на овладение основной гражданской специальностью, неправильный выбор военной специальности и т. д.) или за непосещение занятий и низкую успеваемость, дисциплину (особенно на 1-м уровне обучения). Основные же ощутимые материальные затраты на обучение осуществляются при проведении итоговых сборов в войсках (боеприпасы, ГСМ, проезд, питание, банно-прачечное обслуживание и т. д.).

Для качественного отбора кандидатов для обучения на первом уровне подготовки необходимо улучшить агитационную и разъяснительную работу среди студентов, начиная ее проведение на более раннем этапе – уже в первом семестре обучения.

#### 4. Для совершенствования практических навыков:

– продумать и согласовать возможность проведения в конце обучения по программам младших специалистов реальные сборы не менее одной недели при воинской части, а не методом военного дня (что даст практические навыки в выполнении всех элементов распорядка дня воинской части в реальных условиях);

– с началом прохождения выпускниками службы в войсках планировать проведение сборов до 1-го месяца при воинских частях с целью восстановления и совершенствования полученных знаний, навыков и умений, а также доподготовки с учетом произошедших за это время изменений в военном деле, придавая максимальную практическую направленность, в том числе по методической подготовке. Из опыта РФ следует, что такая необходимость существует.

#### 5. Для совершенствования физической подготовленности:

– при отборе на 1-й и 2-й уровни принимать нормативы согласно Инструкции о порядке организации физической подготовки и спорта для соответствующей категории и учитывать в результатах конкурсного отбора;

– в ходе обучения не реже одного раза в квартал в часы проведения тренажей кураторам проводить контрольные занятия.

Например, при приеме на 1-й уровень и в 1-м полугодии нормативы, предназначенные для нового пополнения в войсках, принимать по трем упражнениям – на силу, скорость и выносливость; во 2-м полугодии – нормативы для военнослужащих срочной службы до трех месяцев. При приеме на 2-й уровень и в ходе 1-го года обучения – нормативы для военнослужащих срочной службы и курсантов 1-го курса; на 2-м году обучения – для курсантов 2-го курса; на итоговых сборах –

для курсантов 3-го и последующих курсов. Это позволит поэтапно совершенствовать физические качества студентов, усвоить методику проведения занятий, которая им понадобится в службе.

6. Для совершенствования системы работы кураторов учебных взводов необходимо:

- разработка требований к работе кураторов и четких обязанностей;

- более интенсивное и качественное проведение практических тренировок (тренажей) по предметам обучения в курируемых взводах с привитием методических навыков;

- включение в процесс обучения выполнение элементов распорядка дня под руководством кураторов. Например, проводить:

  - за 10 минут до начала занятий – утренний осмотр;

  - проверку готовности и развод на занятия;

  - развод на самоподготовку;

  - получение, чистку, сдачу оружия;

  - по окончании самоподготовки – увольнение военнослужащих или проведение вечерней поверки и т. д., где все по очереди действуют в роли командира отделения, взвода.

Такой опыт существует в некоторых университетах РФ (Уральский государственный технический университет и др.).

Для совершенствования методических навыков следует:

- каждый семестр переназначать должностных лиц во взводах для исполнения обязанностей в роли сержанта – командира отделения, ЗКВ, командира взвода;

- при возможности – привлечение студентов для проведения занятий с патриотическими классами, закрепленными за факультетами (опыт курсантов свидетельствует, что это дает эффект).

7. Для более достоверного определения качества подготовки специалистов и оперативного внесения изменений и дополнений в учебные планы и программы надо:

- продолжить совершенствование методики внутренней оценки качества подготовки обучаемых;

- совершенствовать систему взаимодействия с заказчиком в целях получения отзывов из войск с оценкой выпускников о качестве практического исполнения обязанностей в повседневной деятельности, постоянного отслеживания требований к сегодняшнему специалисту в данной области, учета имеющихся недостатков в качестве его

подготовки и оперативного внесения дополнений и изменений в учебные планы и программы с увеличением практической направленности и обучением с опережением (т. е. учить тому, что будет необходимо данному специалисту на день выпуска из вуза, перед прохождением службы).

Для разрешения многих из перечисленных вопросов прослеживается реальная необходимость внесения оперативных изменений и дополнений в законодательные акты и руководящие документы по организации подготовки военных специалистов, в том числе в **Совместное постановление Министерства обороны и Министерства образования Республики Беларусь от 05.03.2008 года № 22/21.**

*Некоторые из предложений в пункты Постановления (подчеркнуты)*

п. 9. В целях обеспечения выполнения заказа Министерства обороны, с учетом возможных отстранений (освобождений) студентов от обучения по программам военной подготовки, для обучения по первому и второму уровням военной подготовки разрешается осуществлять набор студентов в количестве, превышающем до 30 % заказ Министерства обороны.

п. 10. Общее руководство и ответственность за организацию и проведение отбора студентов для обучения на военных факультетах возлагается на начальников военных факультетов (военных кафедр).

Отбор на первый уровень военной подготовки осуществляется по результатам медицинского освидетельствования, среднему баллу успеваемости в учреждении образования и тестирования по физической подготовке по нормативам, определенным для нового пополнения воинских частей.

Отбор на второй уровень военной подготовки осуществляется по результатам сдачи выпускного экзамена за курс обучения по программе подготовки младших командиров и тестирования по физической подготовке по нормативам, определенным для курсантов 2-го курса.

**Добавить пункт:**

Деканы факультетов и начальники кафедр, на которых студенты проходят обучение по основной специальности, обязаны:

предоставлять возможность прохождения военной подготовки всем изъявившим желание студентам на основании поданных заявлений;

во взаимодействии с представителями военных факультетов (кафедр) участвовать в отборе студентов для прохождения военной подготовки;

в ходе отбора представлять необходимые данные по студентам по истребованию с военных факультетов (кафедр);

предоставлять студентам необходимое время для прохождения медицинского освидетельствования при военных комиссариатах по месту приписки на основании направления, выданного на военном факультете;

в дни проведения военной подготовки не планировать проведение занятий, консультаций и других мероприятий по основной специальности.

п. 33. Студенты во время прохождения военной подготовки именуются курсантами.

п. 39. В дни прохождения военной подготовки студенты подчиняются начальнику кафедры (цикла), на которой они проходят подготовку, и кураторам, закрепленным за учебными группами.

В день военной подготовки студенты непосредственно подчиняются командирам учебных групп (подгрупп).

п. 41.2. Меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор.

п. 42. Право применения к студентам поощрений и наложения на них дисциплинарных взысканий предоставляется начальнику военного факультета (военной кафедры), начальнику цикла – в группах, курируемых преподавателями цикла, а также куратору – в закрепленной учебной группе.

п. 46. Групповые занятия проводятся с целью закрепления пройденного материала изучения ВВТ, организации их применения, эксплуатации, ремонта и хранения; порядка ведения и оформления служебных документов; вопросов повседневной деятельности войск.

Групповые занятия, как правило, проводятся в составе учебных групп (подгрупп) по общевоенным, военно-техническим и военно-специальным дисциплинам в специализированных классах, на учебных объектах и на ВВТ методом рассказа и показа (демонстрации). В ходе занятий изучаются вопросы теории и практики, производятся всевозможные расчеты, решаются задачи и летучки.

Для стимулирования работы кураторов в нормы времени для расчета нагрузки профессорско-преподавательского состава для кураторов включить в раздел учебной нагрузки до 60 часов в год на одну курируемую учебную группу студентов (постановление Министерства обороны Республики Беларусь от 09.06.2008 года № 50 «Об организации планирования и ведения учета труда профессорско-преподавательского состава в военных учебных заведениях и на военных кафедрах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего образования»).

## **ГЛАВА 5.**

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ИНОСТРАННЫХ СИСТЕМ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Безусловно, каждой современной армии присущи свои задачи, самобытность, традиции и своя особенная система образования офицеров. Вместе с тем для преобразования отечественной системы военного образования в более перспективную важен учет состояния и развития наиболее совершенных иностранных систем военного образования, которые имеют и свое прошлое, и настоящее и, что особенно важно, к концу прошлого века довольно отчетливо обозначили подходы к отысканию путей развития в условиях неопределенного будущего. К таким системам в настоящее время большинство исследователей относят германскую, французскую, британскую и американскую. На протяжении последних веков офицеры этих государств были и остаются одними из самых активных участников практически всех сколько-нибудь заметных военных и вооруженных конфликтов. Они и в третье тысячелетие вступили в единой военной организации НАТО, которая приобрела характерные черты межгосударственной системы военного образования. Однако сосредоточение процедуры сравнительного анализа на перечисленных системах военного образования не умаляет достоинства других систем, особенно русской, японской, китайской, турецкой, финской.

В ходе изучения различных источников были систематизированы современное состояние и направленность развития представленных систем военного образования.

#### **5.1. Система военного образования офицеров ФРГ**

Установлено, что военное образование офицеров в его современном понимании зародилось в Пруссии. Принятая в ней после наполеоновских войн система военного образования основное внимание уделяла общеобразовательным дисциплинам и развитию аналитических способностей офицеров. Возникновение системы военного образования офицеров Германии связано с 1808 годом, когда генерал Карл Хорст предложил проект реформы армии, т. е. через 107 лет после создания Навигацкой школы в Санкт-Петербурге и за 22 года до утверждения Устава Императорской академии Генерального штаба России. Одно из принципиально важных положений карлхорстов-

ской реформы заключалось в том, что для получения офицерского звания не обязательно надо быть дворянином. Кроме того, была определена цель военного образования офицеров – привитие им аналитических навыков и навыков мышления. Следует подчеркнуть, что постепенно на подобную систему подготовки офицеров перешли западные страны и США, а тенденция на развитие аналитических способностей офицеров приобрела международный характер.

При этом образование (Bildung) предполагает процесс усвоения знаний и внутреннего формирования личности, результат, т. е. способность распоряжаться приобретенными знаниями и умениями, а также духовную базу для понимания своего места в жизни и мире, упорядочение собственных переживаний, опыта и действий. Кроме того, считается, что образование есть интеллектуальная, профессиональная и нравственная зрелость офицера на основании овладения широкими и глубокими знаниями, что образование шире, чем обучение, так как оно выходит за рамки профессии.

Становление системы военного образования офицеров ФРГ связано с величайшим военным реформатором Пруссии начала XIX века, служившим и России, генерал-майором Карлом фон Клаузевицем (1780–1831). Его классический труд «О войне» до сих пор является одним из основных учебных пособий по военной теории как в Европе, так и за ее пределами. Клаузевиц добивался, чтобы подготовка офицеров охватывала их обучение военным специальностям, а также развивала в них способности к творческому мышлению. Последующее развитие системы военного образования офицеров уже более мощной Германией неоднократно демонстрировало на европейском континенте превосходство этой системы и дважды в XX веке образованностью (вышколенностью) офицеров обеспечивала стремление германского политического руководства к мировому господству.

Современный этап развития системы военного образования офицеров (ВВО) связан с созданием в 1957 году Академии руководящего состава бундесвера, представляющей собой многоуровневый, международный учебно-научный комплекс, основная территория которого расположена в Казармах Клаузевица. В нем обучаются офицеры различных видов Вооруженных Сил для назначения на командно-штабные, в том числе генеральские и адмиральские, должности.

Вуз решает следующие основные задачи:  
подготовка старших офицеров;

их переподготовка на курсах усовершенствования;  
взаимодействие с другими странами, гражданскими и военными организациями;

участие в формировании военной политики на национальном и международном уровне.

Установлено, что организационно академия состоит из штаба, факультетов и курсов переменного состава, что позволило избежать многоступенчатой вертикали подсистемы управления академией, обеспечить централизованное руководство ею. Центральным элементом подсистемы обучения в вузе являются двухгодичные Курсы подготовки штабных офицеров (КПШО) для наиболее успевающих офицеров (до 12,5 % от их ежегодного набора). Основная задача КПШО – формирование высококвалифицированных старших офицеров на ценностно-ориентированном подходе, способных эффективно выполнять служебные обязанности, уверенных в своем будущем.

Особенностью образовательных программ является их направленность на изучение концепций развития видов Вооруженных Сил, организации и проведения совместных операций. На реализацию этой тенденции в развитии системы военного образования офицеров отводится более 50 % общего бюджета учебного времени. Еще одна особенность связана с совместным обучением офицеров, которое осуществляют кафедры стратегии и политики безопасности, руководства и управления, общественных наук и Центр координации совместных операций. Ежегодный набор КПШО Национального Генерального штаба состоит примерно из 80 немецких офицеров и 25 офицеров государств – членов НАТО (Европейского союза, с 1999 года – офицеров Польши, Чехии и Венгрии). Следовательно, ежегодная производительность системы военного образования офицеров составляет около 100 человек. В ходе анализа содержания учебной программы совместного обучения офицеров установлена ее ориентированность на практическое применение концепции «Управление кризисами» на фоне отработки различных сценариев развития международной обстановки.

Так, первый этап «Выработка совместного решения» по форме представляет собой одностороннее штабное учение по планированию военных действий в чрезвычайных ситуациях мирного времени, в ходе которого слушатели отрабатывают задачи на уровне Штаба коалиционных сил и Министерства обороны.

Второй этап «Совместное противостояние» проводится как двустороннее компьютерное учение, на котором офицеры организуют совместные действия по единому сценарию, первоначально на уровне Объединенного штаба, затем – на уровне одного из командований.

Третий этап «Совместный отпор» представляет собой собственно военный этап в управлении кризисной ситуацией и проводится на уровне ЗЕС, в перспективе – ЕС. Ключевой момент учения – осуществление военного планирования не столько для определения и механической постановки боевых задач, сколько для достижения политических целей. Третьему этапу предшествует семинар по междисциплинарному управлению кризисными ситуациями, проводимый представителями министерств иностранных дел, экономики и развития, а также разведывательных служб. В рамках этого этапа отрабатывается новый элемент учебных занятий – «Совместная эвакуация», предполагающий разработку слушателями операции по эвакуации европейских граждан. На этапе «Совместная гармония» отрабатываются специфические вопросы международного управления кризисными ситуациями, осуществляемого на основе выданного НАТО мандата ООН.

Слушатели действуют в составе общеармейских объединенных оперативно-тактических групп (ОООТГ) по всему спектру задач НАТО, знакомятся с политическими, правовыми и организационными основами предотвращения международных конфликтов и управления кризисами, уясняют проблемные вопросы операций по поддержанию мира, а также организационную структуру ООН, ОБСЕ, ЕС, ЗЕС и НАТО. Развитие подсистемы обучения направлено на овладение офицерами методикой самостоятельного принятия решений на различных командных уровнях в интересах оперативного планирования натовских операций по поддержанию мира в рамках мандата ООН и на разработку детального оперативного плана развертывания и применения в них ОООТГ.

На заключительном этапе – «Совместная помощь и содействие» – отрабатываются проблемные вопросы гуманитарной катастрофы с привлечением ОООТГ. В целом совместное учение предназначено для демонстрации слушателям взаимосвязи и взаимозависимости национальных политических решений от общенатовских интересов, участия в реализации принятых решений различных гражданских организаций, а также для развития практических умений и навыков офицеров в планировании операций на уровне объединенных штабов.

Основным элементом подсистемы обучения офицеров являются кафедры. По докладу начальника факультета (в составе шесть кафедр) академии, бригадного генерала Клауса Витмана, кафедра стратегии и политики безопасности обучает вопросам политики, международной безопасности и военной стратегии, а также концептуального развития, предназначения и структуры Вооруженных Сил (ВС). Кафедра социального образования является центральным элементом подсистемы воспитания и занимается вопросами влияния социальных наук на процесс осознания офицером себя и своего окружения. Кафедра руководства и управления преподает концепции управления федеральными ВС и основные аспекты квалификации, развивает навыки руководства в интересах разрешения конфликтов и достижения взаимопонимания, а также умения давать объективную оценку обстановки. Кафедры ВВС, ВМС и СВ готовят офицеров по своим вопросам.

В подсистеме обучения примерно 5 % общего бюджета учебного времени приходится на долю преподавателей, приглашаемых из различных государственных структур (до 400 человек). Это обеспечивает высокий уровень мотивации обучения, его соответствие современным требованиям, а также отражает тенденцию к увеличению доли гражданских преподавателей в системе (ВОО).

Научное и методическое обеспечение образовательного процесса вуза – прерогатива Центра координации совместных операций, который проводит фундаментальные исследования для Министерства обороны ФРГ и руководства НАТО, а также организует совместное обучение отечественных и иностранных офицеров.

Основную нагрузку по учебно-материальному обеспечению несет Учебно-тренировочный центр академии, созданный в марте 2000 года с целью внедрения в образовательный процесс новых моделей и технологий обучения. Он предназначен для обеспечения высокой эффективности функционирования подсистемы обучения с использованием компьютерной техники на модульном принципе. Восемь тренировочных модулей позволяют офицерам отрабатывать учебные вопросы в составе учебной команды (штаба). Центр, используя несколько сотен компьютеров интегрированной компьютерной сети, способен имитировать совместные операции наземных, воздушных и морских сил.

Организация профессионального отбора кандидатов для учебы в вузе предполагает, что на начальном этапе обучения в качестве пред-

варительного условия для получения воинского звания «майор» или «капитан-лейтенант» офицеры-кандидаты за 14 недель успешно прошли базовый экзаменационный курс – Квалификационный курс старших офицеров (ККСО). Он является обязательной основой для прохождения последующих курсов обучения и проводится три раза в год с общей пропускной способностью до 600 человек. ККСО предполагает изучение политики и стратегии безопасности, руководства и управления, а также обучение практическим аспектам деятельности ВВС, ВМС, СВ и общественным наукам. По этим предметам офицеры сдают по два устных и письменных экзамена. Установлено, что до 85 % выпускников ККСО в последующем поступают на Командные курсы ВС, а 15 % отбираются для учебы на курсах КПШО.

Повышение квалификации национальных и иностранных офицеров возложено на восьминедельные Командные курсы ВС, где обучаемые готовятся к назначению на должности в национальных и многонациональных штабах. Основной принцип обучения – совместный, предполагающий изучение специальных военных дисциплин, а также вопросов общей безопасности и социально-политических аспектов. Курсы обеспечивают подготовку обучаемых к выполнению обязанностей офицеров Генерального штаба в условиях мирного времени, при возникновении кризисных ситуаций, в современных конфликтах как в структуре национального звена управления, так и в объединенном штабе как на национальном, так и на международном уровнях.

Подготовка офицеров на международном уровне двухступенчатая. Для прохождения первой ступени с 1962 года в академии организованы Международные десятимесячные курсы, где обучаются штабные офицеры государств, не входящих в состав НАТО. Обучение организовано на немецком языке. Ежегодная производительность курсов составляет свыше 50 иностранных офицеров, включая российских, и до 20 немецких.

Вторая ступень подготовки с 2000 года (Европейские курсы-2000) предназначена для 13-недельного обучения офицеров стран, стремящихся к получению членства в НАТО и ЕС. На курсах изучаются основы стратегии и политики безопасности, социальных наук, оперативного управления и взаимодействия между наземными, воздушными и морскими контингентами. Кроме того, со слушателями проводятся два объединенных совместных оперативных учения и стажировка в европейских военных структурах. Таким образом анализ курсовой

подготовки в системе ВОО ФРГ позволил в качестве основной выявить тенденцию на совместное, международное обучение офицеров.

Преобладающая тенденция функционирования подсистемы воспитания немецких офицеров – социокультурная. Ее определяют такие факторы, как:

изменившаяся роль современных ВС ФРГ;

необходимость организации устойчивого взаимодействия с правительственными и неправительственными организациями (СМИ, местными органами власти, перемещенными лицами или беженцами), а также учет традиций, нравов и обычаев местного населения и др.

Новыми задачами подсистемы являются: повышение межкультурной компетенции офицеров, углубленное изучение ими неправительственных организаций, информационная деятельность, взаимодействие с общественностью, СМИ и др.

Анализ опыта повседневной и военной деятельности бундсвера, проведенный по печатным материалам, при исполнении служебных обязанностей (1992–1994), при посещении Международного центра подготовки офицеров миротворческих сил ООН в Хаммельбурге, Бавария (октябрь 2000 г.), свидетельствует о внимании, которое в системе ВОО ФРГ уделяется фактору многонациональности. Так, выявлено, что ВС ФРГ входят в состав шести многонациональных армейских корпусов и других формирований. Это требует наличия глубоких знаний о партнерах, а также о структурных процессах, происходящих в международном сообществе. Для этого создан отдел по международным связям, только в 2000 году организовавший более полусотни двусторонних визитов почти в два десятка иностранных государств.

Академия поддерживает связи с учебными центрами США, Великобритании, Франции, Италии, Канады, а также Польши, Чехии, Албании и Эстонии. Особое направление составляют связи системы ВОО ФРГ с государствами центра, юга и востока Европы и ранее входившими в СССР. Совершенствование подсистемы обучения в международном аспекте предполагает организацию семинаров о современной роли НАТО. Слушатели КПШО привлекаются к научно-исследовательской работе по уточнению положений концепций НАТО и операций по установлению и поддержанию мира.

Таким образом, система ВОО ФРГ является гибкой, сбалансированной, нацеленной на приобретение необходимых моральных ка-

чества, глубоких теоретических знаний и практических навыков, выявление и продвижение по службе наиболее способных офицеров.

Другими тенденциями развития системы ВОО являются:

межвузовская интеграция;

ценностно-ориентированное обучение офицеров;

международный характер обучения;

гуманитарная направленность подготовки офицеров;

увеличение доли гражданских преподавателей;

модульный и социокультурный характер обучения.

Ядром системы ВОО ФРГ является Академия руководящего состава бундесвера, успешно адаптирующая образовательный процесс к современным требованиям. Заслуживает внимания внутрисистемная вертикаль управления на базе штаба академии.

## **5.2. Система военного образования офицеров США**

Возникновение системы ВОО США связано с высшими военными школами, существовавшими в Европе в XIX веке. В ее основу положен опыт преподавания тактики пехоты, кавалерии и другие характеристики систем ВО Франции и Германии. В результате его изучения подполковник Тэлбот в 1885 году подготовил военному руководству страны доклад, в котором резюмировал: «Подготовка офицерского корпуса США значительно отстает от подготовки офицеров Германии и Франции, а также ряда стран Европы». Начало функционирования системы ВОО связано с открытием в 1887 году пехотных и кавалерийских училищ и военного колледжа, созданных по германскому типу. При этом военные школы готовили офицеров до командира дивизии (корпуса). По мнению ведущего специалиста по проблемам ВОО США профессора Гарвардского университета С. Хантингтона, нельзя указать точной даты возникновения офицерского корпуса. Это происходило постепенно и неровно, но до 1800 года его, как такового, не существовало, а в 1900 году такие группы имелись практически во всех крупных странах.

Становление системы ВОО США происходило после выигранной американцами американо-испанской войны, когда был сделан вывод об отсутствии должного взаимодействия между их СВ и ВВС. Для разрешения этой проблемы при командовании СВ в Вашингтоне создается военный колледж. В Первую мировую войну военные колледжи прекратили свое существование, но затем их снова открыли, в том

числе в 1920 году – школу для подготовки офицеров СВ. В 1933 году учебные планы и программы подготовки офицеров претерпели кардинальные изменения, связанные с внедрением в учебный процесс тематики военно-морских и воздушно-десантных операций.

Завершение создания системы ВОО США происходило на фоне их участия во Второй мировой войне:

в 1943 году открывается колледж под юрисдикцией КНШ;

в ноябре 1945 года, с одобрения Эйзенхауэра, – Университет обороны;

в 1947 году организуются военные училища и школа для старших офицеров СВ, ВВС и ВМС.

На завершающем этапе «холодной войны», с 1976 по 1986 годы, проведена реформа военного образования, в том числе системы ВОО.

В ходе изучения источников выявлено, что современная система ВОО США функционирует на базе четырех средних, двух высших и двух единых для Вооруженных Сил вузов. В ее основе лежит модель жизненного цикла подготовки офицера (табл. 5.1).

Таблица 5.1

### Модель системы высшего образования офицеров ВС США

Основной курс	Курсы усовершенствования	Командно-штабные и армейский колледжи	Университет национальной обороны, военные колледжи Канады и СК (по конкурсу)	
Ступени военного образования				
1-я	2-я	3-я	4-я	5-я
Командир взвода, командир роты ХО, офицер штаба батальона	Принятие решения о сфере действия. Включение в штат батальона, бригады. Зачисление в штат резервистов. Перспективная гражданская учеба. Корпус снабжения армии. Обучение в школах родов войск и служб	Принятие решения о карьере. Включение в штат бригады, дивизии. Инструктор училища. Обучение офицеров запаса. Выполнение обязанностей в Объединенных силах	Квалификация сферы действия. Включение в штат дивизии, корпуса. Штат резервистов. Выполнение обязанностей в Объединенных силах	Включение в штат главного командования. Включение в род войск. Начальник штаба дивизии. Выполнение обязанностей в Объединенных силах
Годы службы				
0–5	5–10	10–15	15–25	25–30

Всесторонний анализ системы ВОО позволил выявить основные тенденции ее развития. На ее функционирование не влияет способ

комплектования Вооруженных Сил. Так, офицерские кадры сухопутных войск комплектуются из выпускников Вест-Пойнта, офицерских кандидатских школ, окончивших курсы вневойсковой подготовки офицеров резерва при гражданских вузах, призванных на действительную службу. Кроме того, источниками пополнения офицерского корпуса являются:

сержантский состав, прослуживший в ВС не менее восьми лет, и отдельные категории гражданских специалистов (технические и научные работники, юристы);

увольнившиеся в запас офицеры, пожелавшие вновь вернуться на военную службу (Национальная гвардия и резерв армии).

Система ВО многоуровневая, пятиступенчатая. Основная подготовка офицеров происходит в военном училище, затем на курсах специализации, курсах усовершенствования в школах родов войск и служб, при обучении в командно-штабных колледжах (армейском, ВМС, ВВС, МП, ВС СК), а высшего командно-штабного состава – в Национальном военном колледже и Университете национальной обороны. Критический анализ ступеней системы показал, что:

*первая ступень*, это – академия Сухопутных войск в Вест-Пойнте с двумя подготовительными школами ежегодным набором около 200 человек. Принимаются гражданская молодежь (юноши и девушки 17–22 лет), рядовой и сержантский состав регулярной армии и организованного резерва, успешно сдавшие конкурсные вступительные экзамены по английскому языку (сочинение), математике и социальным дисциплинам. Ежегодно в академию набирается примерно 1 500 абитуриентов, из которых по различным причинам за цикл подготовки отчисляется до одной трети. Окончившие вуз получают дипломы среднего и высшего военного образования. Им присваивается первичное офицерское звание «второй лейтенант» и присуждается ученая степень бакалавра наук.

Учебную программу составляют общеобразовательные и профессиональные учебные дисциплины. К общеобразовательным дисциплинам относятся: высшая математика, физика, химия, география, астрономия, топография, черчение, вычислительная техника и программирование, английский язык и литература, иностранный язык и страноведение, история, философия, экономика, основы гражданского и военного законодательства, международное право, государственное устройство и управление, международные отношения, военная педа-

гогика и психология, а также ряд прикладных наук и инженерно-технических дисциплин.

Структура подготовки двухэтапная: восьминедельный курс начальной военной подготовки (перед основной подготовкой) и последующая четырехгодичная подготовка в учебных центрах. В течение первого года курсанты изучают инженерную и бронетанковую технику, стрелково-артиллерийское вооружение, средства связи и на практике отрабатывают тактические действия в составе пехотных, танковых, аэромобильных и бронекавалерийских подразделений. К концу второго года, по выбору, изучается техника пилотирования вертолетов, проводится парашютно-десантная подготовка, войсковая стажировка на должностях младших офицеров и поездка по пунктам дислокации сухопутных войск;

*вторая ступень* – это курс специализации, который в обязательном порядке в школах родов войск и служб перед назначением на должность проходят все офицеры. Повышенные критерии профессионального отбора предъявляются к офицерам войск специального назначения в Центре специальных методов ведения войны в Форт-Брэгге;

*третья ступень* – курсы усовершенствования. Все офицеры в воинском звании до капитана включительно могут усовершенствовать свое образование более чем в 30 учебных центрах и школах родов войск и служб (армейской авиации, бронетанковой, пехотной, военной разведки, радиоэлектронной разведки, полевой артиллерии, ПВО, химической службы, а также в школах дружественных стран). Функционирование системы ВОО на этой ступени определяется тенденцией на изменение количества школ и центров в зависимости от потребности сухопутных формирований в военных специалистах;

*четвертая ступень* – подготовка офицеров в званиях «майор-подполковник» в командно-штабных колледжах (армейском, СВ, ВВС, ВМС, МП, ВС СК) через 10–15 лет в звене «батальон–бригада» и офицеров штабов соединений. Выявлено, что функционирование подсистемы обучения направлено на надежное усвоение офицерами теории и практики управления войсками, боевых возможностей частей, соединений и объединений сухопутных войск в совместных действиях. Кроме того, офицеры изучают организацию и ведение ПВО, РЭБ, планирование политики в области безопасности, государственно-политический строй и ВС стран Восточной и Центральной Европы, проблемы тылового обеспечения. Продолжительность подготовки

офицеров при очной форме обучения – 40 недель, при заочной – не более четырех лет. Ежегодный выпуск системы на этой ступени – 300–500 офицеров;

*пятая ступень* – подготовка старших и высших офицеров в Университете национальной обороны – интегрированной вузовской системе ВО, объединившей Командно-штабной колледж ВС, Национальный военный и Военно-промышленный колледжи, а также Колледж распределения информационных ресурсов. Слушатели изучают военное планирование, военную стратегию, внутреннюю и внешнюю политику страны, вопросы применения СВ США в боевых совместных действиях видов национальных ВС и ОВС НАТО. Продолжительность подготовки офицеров при очном обучении – 42 недели, при заочном – до двух лет. Кроме того, в университет готовятся гражданские служащие с ВПО для работы в центральном аппарате Министерства обороны и других ведомствах. Ежегодно университет выпускает 550–600 офицеров.

Углубленный анализ учебной программы Командно-штабного колледжа показал, что она предусматривает изучение принципов формирования соединений, объединений и объединенных командований, организации и проведения совместных операций в составе ОВС НАТО, тенденций развития вооружения и военной техники и их влияния на способы боевого применения соединений и объединений. Выпускники колледжа замещают командно-штабные должности в национальных соединениях, а также в штабах объединенных структур ВС США и НАТО, в КНШ и МО.

В Национальном военном колледже слушатели изучают вопросы руководства ВС США и экономикой страны во время войны, проблемы национальной безопасности, международных отношений, стратегию и военное планирование, использование национальных и объединенных ВС. Выпускники замещают руководящие должности в Министерстве обороны и в штабах ВС США и НАТО.

Военно-промышленный колледж в течение 10 месяцев готовит специалистов в области планирования, программирования и разработки бюджета, организации военно-промышленного производства и управления им в мирное и военное время. Слушатели изучают государственное устройство США и зарубежных стран, задачи МО по мобилизации экономики страны на случай войны, возможности национальной экономики, проблемы распределения и эффективного

использования людских ресурсов. Ежегодно колледж выпускает до 180 человек.

Колледж распределения информационных ресурсов ежегодно выпускает до 180 специалистов ведения «информационной войны», продолжительность подготовки которых составляет 10 месяцев.

В целом исследование системы ВО США показало, что ей присущи некоторые характерные национальные особенности. Прежде всего, профессия американского офицера – это и не простое ремесло, и не искусство, требующее уникального таланта, который невозможно передать другим. Напротив, это – сложное интеллектуальное занятие, с продолжительным всесторонним образованием. Функционирование системы ВОО предполагает ее тесное взаимодействие с системами права, истории, политики, экономики, социологии, психологии и др. Кроме того, считается, что подготовка офицеров без широкого гуманитарного образования невозможна.

Современную систему ВОО отличает периодический самоконтроль на предмет соответствия собственно системному качеству. Считается, что «если из-за нехватки гвоздя проиграна будет битва, то надо менять систему». Системный подход распространяется на все, что причастно к подготовке офицеров. Для подсистемы обучения характерно, что в своем преподавателе американский офицер видит прежде всего коллегу, который имеет право обучать и наставлять не потому, что занимает более высокую должность, а потому, что обладает более обширными знаниями и опытом. Созданная педагогическая система исключает слепое подчинение и обязывает обучаемого добывать знания.

В основе требований к офицерам-выпускникам вузов лежит их компетентность. Выпускники должны быть настоящими военными профессионалами, обладать знаниями и воинским мастерством в избранной специальности, быть способными управлять применением насилия. Эти требования составляют основу стандартов профессионального мастерства выпускников, являются универсальными и распространяются на присущие специалистам знания, умения и навыки, необходимые для успешной профессиональной карьеры.

Вместе с тем, по мнению американских военных экспертов С. Хантингтона, С. Саркесяна, Д. Вильямса, Ф. Брайанта, интеллектуальный уровень офицеров США недостаточно высок. Для преодоления этой негативной тенденции в их подготовке планируется увеличить бюд-

жет времени на общеобразовательные дисциплины, уменьшив влияние еще одной прогрессирующей негативной тенденции – увеличения доли гражданских служащих в системе ВОО. Кроме того, до 2015 года предполагается преобразовать систему ВОО интеграцией вузов одинаковых ступеней подготовки, по типу Университета национальной обороны.

Таким образом, анализ системы ВОО США позволил определить основные тенденции ее современного развития:

- ориентированность на модель жизненного цикла офицера;
- гуманизация и демократизация системы ВОО;
- совершенствование интеллектуальных способностей офицеров;
- управление боевыми и совместными межнациональными действиями;
- увеличение доли гражданских служащих.

### **5.3. Система военного образования офицеров Франции**

Глобальные изменения на мировой арене стали причиной коренного преобразования современной системы ВОО Франции, в основу которого положено знаменитое высказывание Шарля де Голля, сделанное им в 1932 году: «Армия должна быть не такой, к какой мы привыкли, а такой, какая нам нужна». Еще в 1777 году по инициативе военного министра и реформатора графа Клода Луи де Сен-Жермена во Франции были созданы 20 военных королевских школ, благодаря которым он надеялся реформировать пришедшую в упадок армию. «Тогда у нас мало занимались военным искусством и воинский дух так упал, что король отправил французских офицеров в Пруссию с тем, чтобы они узнали там, как образуют и обучают войска». Для поступления в школу будущему кадету требовалось доказать наличие у него четырех поколений благородных предков и внести плату за обучение. Кроме того, воспитанник должен был уметь писать и читать. В течение шести лет в школах изучались математика, история, география, иностранные языки и черчение, фехтование и танцы. Сам Наполеон «получил специальное военное образование сначала в Бриенском военном училище, затем в Парижской военной школе. ... Курс военной школы он прошел в один год, тогда как другие тратили на это два-три года».

Возникновение системы ВОО Франции имеет дату – 15.06.1878 года, когда под руководством Леваля была создана Высшая военная школа.

Как показало исследование, особенности функционирования подсистемы обучения основывались в первую очередь на практиковавшейся в высшей школе методике преподавания. С 1882 по 1891 год тактика изучалась по Майяру с использованием основных методов: исторического и позитивного. Исторический основывался на факте, результат которого известен, но предполагает изучение причин его явления, развития, значения и практических выводов. Позитивный метод – на изучении априори имеющихся сил и средств, сферы их применения и формулировании выводов для практики. В последующем исторический метод нашел продолжение в деятельности Боналя (1888–1896), Ланглуа, Ланрезака и Фоша (курсы военной истории, стратегии и общей тактики). Они дополнили этот метод методом обстоятельств – ситуаций, определяющих главные принципы руководства войсками. В то же время педагоги продолжали использовать позитивный метод преподавания, в частности в цикле лекций по родам войск (Петэн – для пехоты, Фэйоль и Рюффей – для артиллерии, Шефис – для кавалерии, Пьеррон де Мондесир – для инженерных войск и др.).

По мнению Ш. де Голля, в первой трети XX века французская «военная среда как будто тяготеет к тому, чтобы придать отборной части командного состава форму, наиболее желательную для действий в условиях, аналогичных тем, которые ей только что пришлось пережить». Большое значение придавалось взаимодействию подсистем обучения и воспитания и, что примечательно, подсистеме управления. Подсистема обучения начальствующего состава «вместо того, чтобы находить вдохновение ... в уже приобретенном, преподанном в виде целостной концепции кафедрами, состоящими под надлежащим наблюдением, должна будет поставить себе законом развитие личностей».

В ходе анализа упомянутых источников установлено, что системе ВОО Франции в период между двумя мировыми войнами были присущи следующие особенности: формирование индивидуальной интеллектуальной дисциплины офицеров, направленность их познания на поиск сущности и тренировку воображения, всестороннее повышение своего общего культурного уровня. Для этого в системе ВО изучались тактика, военная история, философия командования, социология, иностранные языки, но не изучалась военная география.

«Подготовка войны – это подготовка командиров», – провозгласил Ш. де Голль в 1921 году, но тогда этот призыв не был услышан. Тем не менее великий француз столетия добился своего признания:

в 1930-е годы – изданием серии политико-военных книг; в 1940-е годы – спасением страны, а после 12-летней опалы (1946–1958) – на посту главы государства (1958–1969). В эти периоды развитие системы ВОО проходило под феноменом его гениальности. Для получения ВОО требовалось постоянное совершенство знаний; логическое, индуктивно-дедуктивное, гипотетическое рассуждение; сравнения, основанные на постоянном сомнении. Это формировало тенденцию на всестороннее развитие способностей офицеров в принятии целесообразных решений, в схватывании объекта в целом, тренировке памяти, закалке характера, в умении постоянно владеть собой и брать на себя ответственность за происходящее и др.

Всесторонний анализ системы ВОО позволил выявить, что до 1992 года основная программа ВОО ВС Франции осуществлялась отдельно в каждом виде ВС. Изменения в оперативно-стратегической обстановке, произошедшие в начале 1990-х годов во время кризиса в Персидском заливе, послужили толчком для внесения значительных коррективов в три основных вида военной деятельности: сбор и обработку разведывательных данных, планирование и высшее образование.

В результате анализа современной политико-военной обстановки французским военным командованием было принято решение по интеграции вузовских систем ВО. В 1993 году на базе объединившихся колледжей трех видов ВС и высших штабных курсов жандармерии, в центре Парижа на территории Ecole Militaire (Военной школы), в пятистах метрах от Эйфелевой башни, в непосредственной близости от Министерства обороны и Генерального штаба, был создан College interarmees de defense (далее ОВКО).

С того времени ОВКО является основой современной системы ВО. Реализуя тенденцию на развитие межвузовской интеграции системы, ОВКО в течение года осуществляет подготовку офицеров для СВ, ВМС, ВВС и жандармерии. Профессиональный отбор кандидатов на учебу в колледже предполагает конкурсную сдачу вступительных экзаменов офицерами в воинских званиях «майор» и «подполковник». Ежегодный набор вуза составляет 320 офицеров (110 из них – военно-служащие 70 государств мира, включая Россию). При этом, по докладу П. Поршера на конференции, ежегодный выпуск вузовской системы ВО составляет до 320 человек. Ее основная задача – обучить слушателей основополагающим принципам организации и ведения совместных боевых действий и вооружить их надежными знаниями вопросов,

связанных с обеспечением безопасности в мире и Европе с помощью сил и средств ООН и НАТО. После завершения обучения офицеры-выпускники ОВКО приобретают право на замещение офицерских должностей в воинских званиях «полковник»—«генерал».

Основной тенденцией в развитии подсистемы обучения является ее курсовая направленность. Образовательная программа разделена на дисциплины «Оперативная подготовка» и «Общие вопросы обороны». Обучение осуществляется поточным методом и в составе учебных групп. Анализ дисциплины «Общие вопросы обороны» показал, что его преподает внештатный преподавательский состав: специалисты по геополитике, оперативному искусству, управлению финансами, средствам связи и праву, являющиеся ведущими сотрудниками университетов и представителями высших органов управления государства.

Особенность дисциплины «Оперативная подготовка» состоит в том, что он соответствует основным положениям оперативного планирования, принятым в НАТО. Его программа реализуется в ходе организации и проведения четырех штабных учений на оперативно-стратегическом уровне и на уровне ТВД. Основой для этих учений служат общепринятые сценарии ведения боевых действий или проведения миротворческих операций. Постепенно во все виды учебных занятий внедряются новые технологии обучения. Они связаны с многовариантным автоматизированным моделированием боевой обстановки на ТВД, в результате чего создана новая форма учебных занятий – компьютерно-тренажерные. В 2003 году завершено оборудование Центра имитационных средств обучения двумя компьютерными тренажерными залами, создающими оперативную обстановку, характерную для деятельности штаба Объединенной общевойсковой группировки.

Следует подчеркнуть, что по окончании курса оперативной подготовки слушатели участвуют в реально осуществляемой операции или в крупномасштабных учениях в Объединенном штабе ВС Франции. Тенденция на международный аспект подготовки офицеров реализуется в рамках Недели евроучений, когда слушатели отрабатывают учебные вопросы в составе немецкого, британского, испанского и итальянского военных колледжей. Кроме того, для сохранения связей с видами ВС учебной программой предусмотрена полуторамесячная подготовка офицеров по каждому виду ВС в отдельности.

Таким образом, основными тенденциями развития системы ВО Франции являются:

сохранение исторической самобытности;  
оперативное реагирование на изменения форм и способов ведения современных боевых действий;  
совершенствование форм и методики преподавания на базе новых образовательных технологий;  
направленность на индивидуализацию обучения;  
углубление межвузовской интеграции;  
курсовой характер ВО;  
широкое привлечение для преподавания ведущих гражданских специалистов;  
ориентированность на международный характер решения политико-военных проблем.

#### **5.4. Система военного образования офицеров Великобритании**

В течение многовековой истории система ВО Великобритании была ориентирована на обеспечение необходимой степени военной защиты островов и заморских владений Британии, даже в военное время не стремящейся расширять лимиты своих затрат за определенные пределы. В результате сформировался особый, британский, подход к системе ВО. Ее адаптация к новым оперативно-стратегическим требованиям началась в середине 1990-х годов. Обсуждение доклада начальника Объединенного командно-штабного колледжа (ОКШК) Великобритании вице-маршала авиации Брайана Бариджа в ходе дискуссии на конференции показало, что это было вызвано следующими причинами:

*во-первых*, потребностью в офицерах, способных решать задачи повышенной сложности, применять для разрешения проблем не только «черно-белый», но и другие подходы. Офицеров от командира взвода до начальника штаба части следует готовить так, чтобы они были способны действовать в самых сложных условиях; уметь не только излагать, но и обосновывать собственную оценку сложившейся обстановки и принятое решение;

*во-вторых*, основной задачей ВО – сформировать офицеров, способных сопоставлять тактические и оперативные возможности войск с реалиями современной политико-военной обстановки. Система ВО должна готовить офицеров для успешного решения поставленных задач в современных общевойсковых операциях, способных обеспечивать взаимодействие морских, наземных и воздушных сил, преодолевать трения, присущие совместным операциям, а также обла-

дающих оперативным мышлением для неразрывной связи стратегии с тактикой применения войск.

Установлено, что функционирование подсистемы обучения английских офицеров непосредственно связано с основной концептуальной составляющей – мыслительным процессом, разработкой и применением положений доктрины, а также с подсистемой морально-боевого духа, обеспечивающей моральную составляющую – способность офицера заставить подчиненных сражаться. В основе функционирования подсистем обучения и морально-боевого духа – военно-профессиональные и социально-психологические принципы (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Основные принципы функционирования подсистем обучения и воспитания британских офицеров

Принципы	Исходные концепции	Сущность
Рационалистичность	Рационализм и сциентизм	Обоснование целесообразности организаторской деятельности в основном прагматической направленности
Сциентичность	Сциентизм и когнитивизм	Придание учебному процессу научно-исследовательского характера, поиска новых эффективных методов обучения
Системность	Сциентизм	Систематизация элементов военно-педагогического процесса, анализ и координация функций структурных компонентов системы подготовки
Технологичность	Сциентизм и прагматизм	Интенсификация учебного процесса на основе внедрения ТСО и новых методик их применения
Генерализованность	Рационализм и когнитивизм	Формирование целевых установок обучения, обеспечение его интенсификации и мотивации
Практикализованность	Прагматизм и бихевиоризм	Формирование профессиональных навыков, умений и качеств на основе интенсивных тренировок
Социализованность	Необихевиоризм и интеракционизм	Создание условий для формирования у офицеров необходимых социально-политических и морально-психологических качеств через их социальное окружение, на основе их адаптации к существующим отношениям в социальной среде
Гуманистичность	Неофрейдизм	Придание воспитательным воздействиям личностного характера, индивидуализация процесса формирования морально-боевого духа

Следовательно, тенденцией развития системы ВО является обеспечение устойчивых мотивационных установок офицеров для продолжения профессиональной деятельности, формирование надежных командирских и управленческих качеств. В ходе изучения справочных материалов и докладов выявлено, что генеральная тенденция развития современной системы ВО Великобритании ориентирована на междисциплинарную интеграцию.

Ее реализацией явилось создание в 1997 году в Великобритании системы для командно-штабной подготовки всех офицеров страны после окончания ими специализированных академий до достижения звания «генерал-лейтенант». В основе создания интегрированной вузовской системы ВО лежат принципы, прошедшие проверку временем в штабных колледжах видов ВС, и учет влияния основных факторов:

необходимость военного учреждения, нацеленного в будущее, способного с опережением адаптировать учебный процесс к новым условиям;

необходимость именно военного учреждения, а не гражданского университета, основное отличие между которыми в том, что гражданская традиция не предполагает соответствие требованию своевременного принятия решений, военная традиция включает его в обязательном порядке;

необходимость сосредоточения усилий подсистемы обучения на оперативном уровне, на общевойсковых и совместных действиях, в то время как обучение в штабных колледжах сосредоточивалось в основном на собственном виде ВС;

это учреждение не должно было быть исключительно учебным, оно должно активно участвовать в формировании политики безопасности и выработке военной доктрины;

необходимость развивать у офицеров понимание общей обстановки, когда правительства используют военный инструмент как средство политики безопасности;

необходимость развивать у офицеров мышление, позволяющее успешно решать сложные задачи, характеризующиеся высокой степенью неопределенности.

Всесторонний анализ системы ВОО позволил установить, что в ОКШК преподавательский состав призывает офицеров подвергать сомнению устоявшиеся взгляды, дискутировать, формулировать рис-

кованные мысли, т. е. находиться в атмосфере интеллектуальной свободы. При этом от офицеров требуется:

гибкость мышления; умение анализировать и концептуально осмысливать обстановку для подготовки к действиям в сложных условиях, характеризующихся высокой степенью неопределенности;

своевременность и разумность в принятии решений;

востребованность на последующих должностях, т. е. перспективность.

Для реализации этих требований в рамках передового курса решаются десять основных учебных задач, охватывающих области оперативного искусства; концептуальных исследований общей обстановки, в которой применяется военный инструмент; управления обороной и выработки качеств руководителя по всем аспектам курса.

Непосредственное применение в подсистеме обучения нашли модульные элементы курса, охватывающие одну или несколько из перечисленных областей. Для каждого модуля определены учебная цель, программа и их необходимое обеспечение. Основными для каждого модуля этапами обучения являются: предварительное ознакомление с учебным материалом, лекция, дискуссионное занятие с преподавателем, групповой семинар (важнейший этап), практическое занятие или письменная работа – составление плана операции или сочинение (было характерно для дореволюционного этапа развития Николаевской академии Генерального штаба России при обучении офицеров на третьем курсе). Критериями оценки любой темы или учебной дисциплины в системе ВОО служит их актуальность, практическая целесообразность изучения и полнота раскрытия для повышения образованности офицеров.

Структуру учебного процесса вузовской системы составляют три аспекта: получение новой информации, трансформация полученной информации для решения новых задач и проверка степени адекватности применяемых способов обращения с информацией решению актуальной задачи.

Основным методом текущего и итогового контроля успеваемости офицеров является метод тестирования, заключающийся в проведении тестов-экзаменов (контрольных работ, проверок, испытаний и т. п.) стандартного типа, разрабатываемых на базе методик социально-психологических, психиатрических и других исследований. Применяемая стобалльная шкала оценок означает, что удовлетвори-

тельным уровнем знаний обладает офицер, давший не менее 50 % правильных ответов, хорошим – 70–75 %, высоким – не менее 90 %, примерным – 100 %.

Выявлено, что учебная группа насчитывает 10 офицеров трех видов ВС, включая трех иностранцев. С ними как партнеры совместно работают два преподавателя: один – член штаба военного руководства (подполковник), другой – член академического отделения (преподаватель гражданского университета). При проведении семинара учитывается опыт слушателей. Так, из британских слушателей на курсе до 75 % имеют опыт работы на оперативном уровне (например, в миротворческих гуманитарных операциях), более 25 % имеют боевой опыт (в зоне Персидского залива или в других боевых действиях).

Примечательно, что групповой метод преподавания разработан так, чтобы использовать личный опыт слушателей для повышения их группового уровня подготовки, развития уверенности у каждого офицера. При этом функционирование подсистемы обучения предполагает опору на основные элементы: технический, интеллектуальный и зрелостный.

Технический элемент образуют организационно-штатная структура войск, их боевое применение и способы оперативной оценки. Это – дань прошлому при обучении слушателей в колледжах родов ВС, отражающая в основном шаблонность и прямолинейность, основанные на деятельности левого полушария мозга. Интеллектуальный элемент предполагает такое развитие интеллектуальной активности офицеров, которая способствовала бы выработке у них уверенности при решении проблем с несвойственных точек зрения. Это – ключевой аспект современной штабной подготовки, предвестник творческого мышления офицеров, разумного риска и использования ими собственной интуиции, основанной на деятельности правого полушария мозга. Зрелостный элемент соединяет техническую компетентность, интеллектуальную активность и собственный опыт офицеров и достигается развитием рассудительности, пониманием мировоззрений других людей в процессе решения современных дидактических задач. В результате вчерашний командир роты (батальона) приобретает перспективу получения воинского звания «полковник».

Всесторонний анализ системы ВОО позволил выявить, что ОКШК обеспечивает военное образование на тактическом, оперативном и военно-стратегическом уровнях. Первоначальное обучение осуществ-

ляется на основе одного вида ВС. Прогрессивный курс обучения в вузе – основной и самый объемный, где слушатели приобретают наиболее полные знания по всем учебным дисциплинам. Всего обучаются 330 офицеров, в том числе до 90 иностранных и около 10 гражданских служащих. Следует подчеркнуть высокий уровень научного обеспечения образования в вузе – всем офицерам-выпускникам Лондонский университет присуждает ученую степень магистра.

В ходе изучения различных источников установлен ряд их отличительных особенностей от уже рассмотренных иностранных систем ВО. В их основе лежит научно-исследовательский подход к созданию и совершенствованию составляющих систему подсистем и их элементов, быстрая адаптация системы к изменяющимся политико-военным и социально-психологическим условиям, доминирование интеллектуального и научного развития офицеров. Заслуживает внимания метод коллегиальности при проведении групповых видов учебных занятий, когда группу одновременно ведут два преподавателя – военный и гражданский.

Таким образом, основными тенденциями развития современной системы ВО Великобритании являются:

- системный подход к организации и осуществлению подготовки офицеров;

- ориентированность их подготовки на способность офицеров успешно выполнять профессиональные задачи в ближайшем и отдаленном будущем;

  - высокая технологичность обучения;

  - научно-исследовательский характер учебного процесса;

  - активное участие офицеров в выработке важнейших государственных документов;

  - задачно-модульная направленность обучения;

  - самокоррекция развития системы.

В целом исследование наиболее совершенных иностранных систем ВОО позволило выявить и систематизировать целый ряд особенностей, характеризующих их системы и подсистемы (табл. 5.3 и 5.4).

В ходе проведенного анализа установлено, что каждая иностранная система представляет собой совокупность управляющих, обучающих, воспитательных (социокультурных) и обеспечивающих характеристик персонала и средств органов и учреждений, функционирующих с целью подготовки всесторонне развитых офицеров. От каж-

дой из исследованных иностранных систем ВО, не умаляя их национальной индивидуальности и системообразующих элементов, требуется формирование гармонично развитых, социально активных, творчески мыслящих офицеров, способных обеспечить успех своей профессиональной деятельности как в современных военных и вооруженных конфликтах, так и в обстановке неопределенного будущего на рубеже второго десятилетия XXI века.

Таблица 5.3

Сравнительная характеристика систем высшего образования офицеров ФРГ, Франции, США и Великобритании

Показатели	Системы			
	ФРГ	Франции	США	Великобритания
Возникновение	1808 г., генерал Карл Хорст	15.06.1878 г., Леваль	1887 г., подполковник Тэлбот (1943–1947)	Конец XIX века
Становление	Эпоха К. Клаузевица 1-я треть XIX века	Первая мировая война	Эпоха генерала Эйзенхауэра – середина XX в.	К началу 20-х гг. XX в.
Зрелость	Первая мировая война	Эпоха Ш. де Голля, 50–70-е гг. XX в.	«Холодная война»	С начала 20-х гг. XX в.
Преобразование	1957 г.	1993 г.	1976–1986 гг.	1997 г.
Основной вуз	Академия руководящего состава	Общевойсковой колледж обороны	Командно-штабные и армейский колледжи	Объединенный командно-штабной колледж
Продолжительность подготовки	КПШО – 2 года; ККСО – 14 недель; ККВС – 8 недель	1 год	4-я ступень: 40 недель (очно); не более четырех лет (заочно); 5-я ступень: 42 недели (очно); до двух лет (заочно)	2 года
Выпуск офицеров в год	КПШО – 100–105, ККСО – до 600, ККВС – до 500	300–315, в том числе ПО из других стран	4-я ступень – 300–500, 5-я ступень – 550–600	330, в том числе 90 из других стран

Результаты сравнительного анализа систем ВОО Великобритании, США, Франции и ФРГ позволяют рассматривать систему ВОО Республики Беларусь с различных точек зрения, а следовательно, более

объективно обосновывать совокупность требований как к самой системе, так и к составляющим ее подсистемам и элементам.

Таблица 5.4

### Сравнительная характеристика подсистем высшего образования офицеров ФРГ, Франции, США и Великобритании

Страна	Основные характеристики подсистем			
	управления	обучения	воспитания	обеспечения
ФРГ	Компетентность и солидный войсковой опыт должностных лиц органов управления ВОО; четко отлаженная компактная структура органов управления во всех звеньях; постоянная нацеленность на оптимизацию управления ВОО	Стройная иерархия уровней обучения офицеров, строго регламентированного, многонационального, основанного на выработке у офицеров аналитических способностей мышления при выполнении различных должностных обязанностей в современной политико-военной обстановке и в обстановке неопределенного будущего; ценностно-ориентированный подход	Формирование у офицеров потребности к непрерывному самосовершенствованию, компетентности по обширному спектру воинских специальностей; практическая психологическая адаптация офицеров к условиям современных вооруженных конфликтов; социокультурный аспект	Сбалансированность всех видов обеспечения ВОО офицеров на высокотехнологической современной основе; определяющая роль и значимость научного обеспечения системы ВОО
Франция	Активное участие в руководстве высшим профессиональным образованием офицеров высших должностных лиц страны; наличие всенародно обсужденной и принятой военной доктрины, отразившей требования к ВОО; сближение обороны и народного образования страны с целью обновления гражданского духа	Создание многоуровневого межвидового учебно-научного комплекса Общевойскового колледжа обороны; межармейское сотрудничество без игнорирования и ущемления специфичности и потребности в подготовке офицеров всех видов ВС и родов войск; активное использование потенциала высших структур военного и гражданского управления; интеллектуальное единство общества и его армии; ориентирование подготовки офицеров на рубеже 2015 года; межнациональное сотрудничество в сфере военного образования	Воспитание четких идеологических ориентиров, основанных на учете и информировании общественного мнения; утверждение в сознании офицеров де Голлевского принципа «Армия Франции является верным отражением ее гения»; повышение общего культурного уровня офицеров; учет межнациональных особенностей в подготовке офицеров	Четкое правовое обеспечение системы ВОО; сбалансированность учебно-материального, финансового и тылового обеспечения; широкое внедрение современных образовательных технологий в информационное, научное и методическое обеспечение системы ВОО

Страна	Основные характеристики подсистем			
	управления	обучения	воспитания	обеспечения
США	Сбалансированность органов управления военным образованием при отсутствии перекладывания высшими органами ВОО их функций на низовые структуры	Наличие пяти ступеней обучения; достижение высокой компетентности офицеров при их подготовке и строгой корпоративности их жизнедеятельности; коллегиальное сотрудничество преподавательского состава и слушателей; развитие служебной инициативы и ответственности офицеров за обоснованность принимаемых решений	Воспитание офицеров в духе национального превосходства и доминирования в ВС НАТО и современном мире, несокрушимой мощи ВС страны; на этой основе привитие американского образа действий	Сбалансированность финансового, учебно-материального и тылового обеспечения, четко отлаженное правовое обеспечение образовательной деятельности, доступ к информационным базам данных других ВОО
Великобритания	Системный подход к подготовке офицеров; четкие концептуальные установки на содержание образовательных программ и требований к выпускникам	Применение различных образовательных модулей и новых информационных технологий; основано на выработке у офицеров аналитических способностей мышления в обстановке неопределенности; коллегиальность проведения групповых учебных занятий; четко определенные принципы обучения	Формирование у офицеров способности заставить подчиненных сражаться, высокого морально-боевого духа; жесткая дисциплинированность; верность историческим традициям ВОО, воинских частей	Высокая степень научного обеспечения системы ВОО, основанная на выводах Центра исследований проблем высшего образования; сбалансированность финансового, материального и других видов обеспечения

Кроме того, знание и учет тенденций развития, сущности и структур иностранных систем ВО, их подсистем и основных элементов – преподавательского состава и слушателей – способствуют формированию концептуальных основ перспективной системы ВО ВС Беларуси, ее подсистем и элементов.

## **Глава 6. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДИКИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ И СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

### **6.1. Формы и методы инновационного военного образования**

К основным формам тактико-специальной подготовки относятся лекции, семинары, групповые упражнения и занятия, тактико-специальные занятия и учения.

Кроме того, тактико-специальная подготовка курсантов совершенствуется на общевоинских тактических учениях и в период войсковой стажировки. К формам тактико-специальной подготовки относятся также тактико-специальные летучки и тренажи, которые проводятся вполне определенными методами (табл. 6.1).

Консультации и самостоятельные занятия в военном образовании, как и для любой другой дисциплины, являются не основными, а сопутствующими формами.

Методы и формы тактико-специальной подготовки тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Конкретный вид занятий уже заранее предполагает, что в ходе него должны применяться один или несколько доминирующих, основных методов обучения. Кроме основных на каждом занятии обычно применяются еще несколько методов, являющихся вспомогательными для этой формы обучения.

Нарушение в соотношении доминирующих и вспомогательных методов, как показывает практика, затрудняет достижение поставленных учебных и вспомогательных целей.

Так, например, при проведении тактико-специального занятия основным методом должен быть метод профессиональной работы, при этом могут применяться методы показа и упражнения. Если на этом занятии главное внимание уделять не профессиональной работе (обучение курсантов выполнению ими своих будущих служебных обязанностей), а объяснению и показу, то умения и навыки у курсантов не будут вырабатываться в нужной мере.

Таблица 6.1

## Методы тактико-специальной подготовки

Источник приобретения курсантами знаний, умений и навыков	Методы тактико-специальной подготовки	Функции преподавателя	Функции курсантов	Уровень приобретаемых знаний
Слово преподавателя	1. Лекционный метод 2. Метод объяснения 3. Метод инструктажа 4. Метод рассказа	Устное изложение	Восприятие, осмысливание и уяснение знаний	Общее знание элементов деятельности и порядка их выполнения
Знания и опыт курсантов и преподавателя	5. Метод беседы 6. Метод обсуждения (собеседования) 7. Метод упражнений (тренировки) 8. Метод работы с учебной литературой	Руководство работой курсантов	Изложение и закрепление знаний путем их повторения и приобретения новых	Закрепление общих и конкретных знаний, их расширение, приобретение практических умений к выполнению элементов деятельности (уровни знания и умения)
Печатный текст, технические средства обучения, реальные объекты, процессы	9. Метод программированного обучения 10. Метод показа 11. Метод демонстрации	Устное изложение, применение ТСО, объектов	Восприятие, осмысливание, уяснение знаний	Приобретение новых знаний и начальный этап их усвоения (уровень знаний)
Объект, процесс, явление, реальные объекты, модели, макеты, изображения, боевые действия	12. Метод профессиональной (практической) работы (деловые игры)	Руководство работой курсантов	Закрепление знаний, приобретение навыков, их практическое применение	Приобретение навыков выполнения элементов деятельности (уровень навыка)
Слово и опыт преподавателя, печатный текст, ТСО, объекты, процессы, явления	13. Метод проблемного обучения (опережающего обучения) 14. Метод воспитывающего обучения	Комплексное использование с другими методами	Творческое осмысливание, приобретение знаний и их осознание, закрепление	Уровни знания, умения, навыка, опыта

Попытка установить взаимосвязь форм и методов тактико-специальной подготовки приведена в табл. 6.2, из которой видно, какие методы наиболее важны и часто применяются на различных занятиях. Это позволяет преподавателю тактико-специальной подготовки наглядно увидеть, какие формы и методы он должен освоить и научиться успешно применять на занятиях.

Таблица 6.2

## Взаимосвязь форм и методов тактико-специальной подготовки

Формы тактико-специальной подготовки	Методы тактико-специальной подготовки (номера из таблицы методов)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Лекции	ДМ	ВМ		СМ	СМ			СМ	ВМ	ВМ	ДМ		ДМ	ДМ
Семинары		СМ		СМ	ВМ	ДМ		СМ	ВМ	ВМ	ВМ		ДМ	ДМ
Групповые занятия		ВМ	ВМ	ВМ		ДМ	ВМ	ДМ	ВМ	ВМ	ВМ		ДМ	ДМ
Групповые упражнения		ВМ	ВМ	СМ			ДМ	СМ	ВМ	ВМ	ВМ	ВМ	ДМ	ДМ
Тактико-специальные занятия		СМ	ВМ				ВМ	СМ		СМ	СМ	ДМ	ДМ	ДМ
Тактико-специальные учения		СМ	ВМ				ВМ	СМ		СМ	СМ	ДМ	ДМ	ДМ
Тактико-специальные летучки		СМ	ВМ				ДМ	ДМ	ВМ	СМ	СМ	ДМ	ДМ	ДМ
Тактико-специальные тренажи		СМ	ВМ				ДМ			СМ	СМ	ДМ	СМ	СМ
Командно-штабные учения		СМ	ДМ	СМ	СМ		СМ	ДМ	СМ	СМ	СМ	ДМ	ДМ	ДМ
Войсковая стажировка			ВС				СМ	ВМ				ДМ	ВМ	ВМ
Участие в общевоинских учениях			ВМ	СМ	СМ		СМ	СМ		ВМ	ВМ	ДМ	ВМ	ДМ
Дипломная работа (задача)			СМ			СМ	СМ	ДМ				ДМ	ВМ	СМ
Консультации			СМ	СМ	СМ	ВМ				ВМ			СМ	СМ
Самостоятельные занятия							ДМ	ДМ	ВМ			ВМ	ДМ	СМ

В табл. 6.2:

ДМ – доминирующий метод;

ВМ – вспомогательный метод;

СМ – сопутствующий метод.

Однако методы, которые используются при проведении занятий и в значительной мере определяют их качество, еще далеко не изучены. В разных учебных заведениях они оцениваются и используются по-разному.

На основе обобщения работы ряда лучших преподавателей-методистов делается попытка обобщить имеющиеся основные методы и сферы их применимости в тактико-специальной подготовке курсантов.

**Лекционный метод** характеризуется четким научным устным изложением теоретического материала. Ему свойственно строгое соблюдение терминологии военных дисциплин. Этот метод позволяет систематически, последовательно и на высоком идейно-теоретическом уровне раскрыть основные положения изучаемой темы, а также дать курсантам направление для дальнейшей самостоятельной работы.

Задача современной лекции – не столько передать всю сумму знаний, поскольку в век бурного притока информации это и невозможно, сколько научить курсантов самим добывать их, методологически подходить к их освоению. Следовательно, современная лекция в целом должна носить проблемно-методологический характер.

Применительно к тактико-специальной подготовке лекции, как форма занятий, имеют свои особенности. Практика показывает, что они должны проводиться методом устного изложения материала и объяснения, т. е. здесь лекционный метод приобретает новое содержание.

Качество лекции можно определить тремя уровнями составляющих ее компонентов. С использованием квалиметрического метода качество лекции определяется путем построения ее модели. Разработка лекции, ее содержания, оформления и методики изложения с использованием предложенной модели, как показывает практика, повышает ее эффективность, доступность и достоверность.

**Модель лекции.** На основе отчета разработаны тексты лекций, подготовка преподавателя к занятию и его непосредственному проведению и разработана модель лекции с использованием методов квалиметрии. В модели определены составляющие элементы лекции: качество учебного материала, качество иллюстрационного материала, степень знания материала, качество изложения. Все составляющие качества лекции взаимосвязаны. При этом, естественно, конечная цель, качество проведения лекции и ее эффективность зависят от профессиональной зрелости педагога, его практики в обучении и воспитании курсантов, творческих и научных подходов к подбору материала, использования примеров из военной истории, новых достижений в создании вооружения и военной техники, а также способов их боевого применения.

При оценке качества лекции с использованием предложенной модели эффективность (по степени усвоения материала курсантами) такого занятия повышается, уменьшается количество времени на подготовку лекции за счет концентрации внимания на ее основных частях. Преподаватель имеет возможность структурно сформировать лекцию и проводить ее после одного-двух повторов, уже руководствуясь только структурным содержанием лекции, составленным по ее модели.

Определенный интерес при чтении лекции, проведении семинаров, групповых занятий представляет использование интерактивной доски. Интерактивная доска – это удобный, современный инструмент для эффективного проведения учебных занятий. Она не только совмещает в себе преимущества большого экрана для проектора и маркерной доски, но и позволяет сохранять все пометки и изменения, созданные во время обсуждения, и даже управлять компьютерными приложениями не отходя от доски и не прерывая занятия.

Интерактивная доска – это устройство, позволяющее лектору объединить три различных инструмента: экран для отображения информации, обычную маркерную доску и интерактивный монитор. Доска дает возможность демонстрировать слайды, видео, делать пометки, рисовать, чертить схемы как на обычной доске, в реальном времени наносить на изображение пометки, сохранять их в виде компьютерных файлов для дальнейшего редактирования, печатать на принтере. Чтобы получить возможность работать с изображением от любого источника, достаточно подключить доску к компьютеру и принтеру. Работа с интерактивной доской не требует специальных знаний и навыков.

Практика показала возможность и высокую эффективность применения интерактивной доски в военно-профессиональной подготовке курсантов. Качество и эффективность занятия значительно повышаются, растет активность обучаемых, их заинтересованность в усвоении материала. Очевидно, интерактивные доски целесообразно применять и в боевой подготовке личного состава, поэтому в ходе занятий по методической подготовке курсантов следует обучать методике использования интерактивных досок в дальнейшей работе в войсках.

**Метод упражнения** – один из основных методов закрепления знаний и выработки умений и навыков. Он применяется в тех слу-

чаях, когда необходимо выработать и развить у курсантов умения и навыки в выполнении каких-либо действий (нанесение обстановки на карту, ориентирование на местности, постановка задачи, отдача боевого приказа, принятия решения).

**Метод программированного (электронного) обучения** основан на использовании специально разработанной обучающей программы, составленной из отдельных доз учебного материала.

Эти дозы предъявляются курсантам чаще всего в виде тестов, кадров, бланков, карточек с текстом учебного материала. Здесь предполагается постоянная обратная связь в обучении подкреплением качества усвоения материала с помощью контрольных вопросов и ответов. Обязательно предполагается возможность индивидуальной скорости (темпа) усвоения материала каждым курсантом. Средствами обучения при этом могут быть либо электронный учебник, либо программа.

**Метод тренировки** – метод проведения группового упражнения и занятия. Курсанты под руководством преподавателя упражняются в выполнении функциональных обязанностей определенного должностного лица. Они поочередно тренируются ставить задачи подчиненным или докладывать старшему начальнику соответствующие предложения и выводы. На групповом упражнении и занятии совместно с тренировками используются и такие методы, как объяснение и показ.

Метод тренировки, как и метод тактико-специальной подготовки, также должен использоваться при проведении тактико-специальных тренажей. Тренажи проводятся во внеучебное время и в часы самостоятельной работы под руководством преподавателя, командира подразделения или самостоятельно. Суть тренажей – тренировка в управлении подразделениями с использованием компьютеров, средств связи, постановке задач, организации взаимодействия с обеспечиваемыми частями и подразделениями. Проведение эксперимента с отдельными учебными группами по определению целесообразности подобных тренажей рассматривается ниже.

**Методу профессиональной (практической) работы**, в отличие от метода упражнений, свойственно закрепление знаний и привитие умений в выполнении не отдельных элементарных операций, а сложных элементов деятельности и, как правило, таких, с которыми кур-

сант встретится в войсках после учебы в вузе (организация управления подразделениями в ходе боевых действий войск и т. п.).

В некоторых источниках встречается название этого метода как метода практической работы. Однако при тактико-специальной подготовке более определенным и конкретным будет его определение как метода профессиональной работы, который более полно определяет суть действий курсантов.

Метод профессиональной (практической) работы – основной в тактико-специальной подготовке. Он заключается в выполнении курсантами их функциональных обязанностей в составе органов управления или подразделений (частей) в течение продолжительного времени и в условиях максимально приближенных к боевой действительности. Наиболее широкое применение этот метод находит при проведении тактико-специальных учений. Опыт показывает его успешное применение и на тактико-специальных занятиях по всем основным темам. Профессиональная работа курсантов в сложных условиях позволяет им убедиться в необходимости и значительности тех знаний и умений, которые вырабатывались у них в ходе предшествующих занятий.

Применению этого метода обычно предшествует метод упражнения и тренировки. Таким образом, метод профессиональной работы применяется на завершающем этапе усвоения и закрепления знаний.

В тактико-специальной подготовке широко применяются и другие методы.

Рассмотрение форм и методов тактико-специальной подготовки дает возможность сделать заключение об их тесной взаимозависимости от качества проведения занятий и в целом качества тактико-специальной подготовки курсантов. Формы и методы всецело зависят от требований, предъявляемых к выпускникам, которые в свою очередь повышаются с ростом технической оснащенности Вооруженных Сил, развитием военного дела, совершенствованием вооружения и боевой техники. Эти факторы и обуславливают необходимость постоянного совершенствования форм и, особенно, методов обучения, дальнейшего изменения и внедрения новых методов.

На современном этапе развития военного дела и, в том числе инженерных войск, существующие формы и методы тактико-специальной подготовки, как показывает практика военно-учебных заведений, имеют ряд существенных недостатков.

К ним следует отнести:

недостаточное дифференцированно-индивидуальное обучение курсантов;

неполный охват курсантов текущим контролем на занятии;

неполное приобретение курсантами навыков самостоятельной работы по принятию и выработке решений, творческого подхода к овладению знаниями;

не все формы и методы в достаточной мере обеспечивают соединение обучения с воспитанием, выработку у курсантов таких качеств, как смелость, решительность, инициатива, умение принимать правильные решения в критической обстановке реального боя;

на тактико-специальных занятиях и учениях допускаются элементы условности;

методика проведения самостоятельных занятий курсантов по тактико-специальной подготовке требует дальнейшего совершенствования;

необходима дальнейшая разработка методики применения существующих технических средств обучения и разработке новых.

В связи с этим также встает вопрос о необходимости разработки методики оценки эффективности тактико-специальной подготовки с определением критериев оценки ее качества. Это позволит более объективно оценивать эффективность применяемых методов обучения.

Главное внимание должно уделяться совершенствованию методики проведения полевых занятий, на которых курсантам необходимо получить как можно больше практики в управлении подразделениями в бою, за счет интенсификации таких занятий и применения технических средств обучения.

На основе проведенного анализа развития средств вооруженной борьбы, определения требований к подготовке офицерских кадров к использованию накопленного отечественного и зарубежного опыта были определены наиболее оптимальные схемы разработки учебных материалов для проведения групповых упражнений и тактико-специальных учений с курсантами. Приведенные схемы успешно применяются в профессионально-должностной подготовке офицерского состава военно-технического факультета и некоторых воинских частей.

С целью выработки рекомендаций по дальнейшему совершенствованию существующих форм и методов тактико-специальной подготовки курсантов авторами были проведены несколько формирующих экспериментов, анкетирование курсантов и офицеров, анализ

отзывов из войск на выпускников, обобщен опыт многих вузов России и Беларуси, обобщен ряд других материалов.

При разработке методики оценки результатов педагогического эксперимента использовались основные положения из теории вероятностей и математической статистики.

Для оценки действенности проведения тактико-специальных тренажей по управлению подразделениями инженерных войск были выбраны две учебные группы курсантов 5-го курса (экспериментальная и контрольная). Априорная успеваемость курсантов этих групп к началу занятий на 5-м курсе была одинакова.

Число курсантов в каждой группе одинаковое. В течение учебного года с экспериментальной группой проводились тактико-специальные тренажи по управлению подразделениями инженерных войск на электрифицированном миниатюр-полигоне и в поле с использованием громкоговорителей и магнитофона. Тренажи проводились один раз в неделю (по два академических часа) в часы самостоятельной работы. Планирование тренажей проводилось, как правило, в дни подготовки обеих учебных групп к занятиям по тактико-специальной подготовке. При этом в этот день контрольная группа готовилась самостоятельно или с консультацией преподавателя.

Суть тренажей заключалась в следующем: в записи на компьютере объявлялась тактическая обстановка, которая одновременно создавалась на миниатюр-полигоне (рис. 6.1). Курсантам в зависимости от сложности обстановки давалось определенное время на принятие решения. Затем курсанты поочередно докладывали (через усилитель) принятое решение. Затем свой доклад курсант мог прослушивать в записи.

Аналогичным образом объявлялись вводные задания в динамике боевых действий (с имитацией на миниатюр-полигоне). По вводным заданиям курсанты принимали решения и ставили задачи подчиненным, причем тренажи проводились в реальном оперативном времени.

Затем была проведена контрольная тактико-специальная летучка для обеих групп. Кроме того, проведен анализ подготовки в этих группах по знаниям и навыкам, показанным на тактико-специальном занятии, учении, семинаре по организации выполнения задач инженерного обеспечения боевых действий войск и тактико-специальной летучке на местности по управлению подразделениями инженерных войск с использованием средств связи.

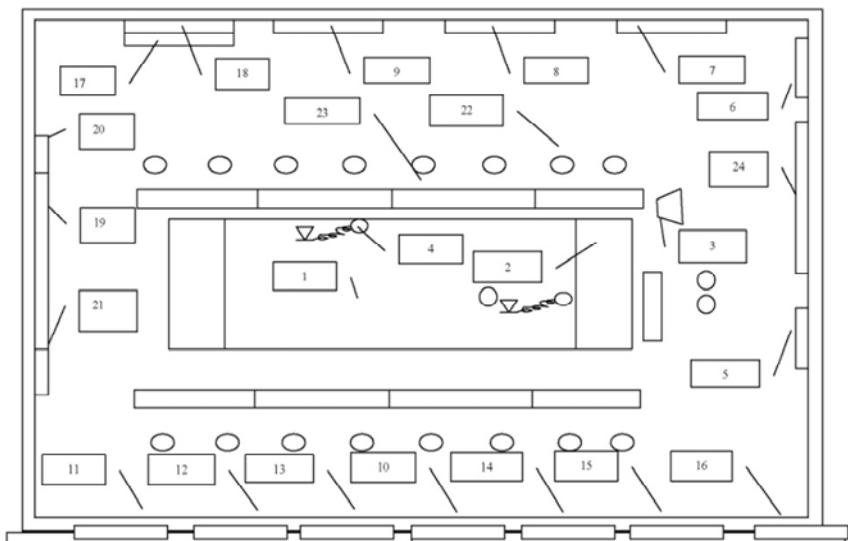


Рис. 6.1. Тренажерный комплекс по организации выполнения инженерных задач:  
**оборудование:** 1 – электрифицированный, озвученный с действующими макетами миниатюр-полигон; 2 – пульт управления; 3 – кафедра с магнитофоном; 4 – микрофон; 5 – стенд «Ориентирование на местности»; 6 – стенд «Последовательность работы командира после получения задачи»; 7 – стенд «Уяснение задачи»; 8 – стенд «Предварительное распоряжение»; 9 – стенд «Оценка обстановки»; 10 – стенд «Решение»; 11 – стенд «Боевой приказ»; 12 – стенд «Указания»; 13 – стенд «Взаимодействие»; 14 – стенд «Управление»; 15 – стенд «Подготовка взвода к выполнению задачи»; 16 – стенд «Донесение»; 17 – справочник-тренажер по выработке решения; 18 – электрифицированный стенд-справочник по организации подразделений инженерных войск; 19 – металлическая доска с топографической основой и магнитными тактическими условными обозначениями; 20 – часы астрономического времени; 21 – часы оперативного времени; 22 – столы; 23 – стулья; 24 – доска;  
**отрабатываемые темы:** 1. Основы управления подразделениями инженерных войск. 2. Инженерное обеспечение наступления части. 3. Действие подразделений инженерных войск в ООД. 4. Тренажи: по выработке командных навыков; выработке решения; отдаче приказа; отдаче предварительного распоряжения; управлению подразделениями инженерных войск, действующими в ООД

Все эти данные сведены в табл. 6.3 для экспериментальной группы и в табл. 6.4 для контрольной группы.

Таблица 6.3

## Экспериментальная группа

Ф.И.О.	Тактико-специальная летучка	Тактико-специальное занятие	Семинар	Тактико-специальное учение	Тактико-специальная летучка на местности	Средняя успеваемость курсанта
	4	4	5	4	4	4,2
	3	3	4	3	3	3,2
	5	4	3	3	5	4
	4	5	4	5	4	4,4
	4	4	4	4	5	4,2
	3	3	4	5	5	4
	5	4	4	4	5	4,4
	4	4	4	4	4	4
	5	4	5	4	4	4,4
	5	5	4	5	5	4,8
	4	4	5	4	5	4,4
	3	4	3	4	3	3,4
	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	4	5	4,8
	4	4	4	4	4	4
	3	5	4	4	5	4,2
	5	4	4	5	5	4,6
	5	5	4	5	5	4,8
	5	5	5	5	5	5
	4	5	4	4	4	4,2
	5	4	5	5	5	4,8
	4	3	3	4	3	3,4
	5	4	4	4	5	4,4
	5	5	4	4	4	4,4

Математическое ожидание  $m_{x_i} = 4,31$ .

Среднее квадратическое отклонение  $\sigma_{x_i} = 0,45$ .

Доверительный интервал 0,15.

Коэффициент вариации  $V = 10,4$ .

Таблица 6.4

## Контрольная группа

Ф.И.О.	Тактико-специальная летучка	Тактико-специальное занятие	Семинар	Тактико-специальное учение	Тактико-специальная летучка на местности	Средняя успеваемость курсанта
	4	4	3	4	3	3,6
	5	4	5	4	4	4,4
	3	4	3	4	3	3,4
	5	3	5	4	4	4,2

Окончание табл. 6.4

Ф.И.О.	Тактико-специальная летучка	Тактико-специальное занятие	Семинар	Тактико-специальное учение	Тактико-специальная летучка на местности	Средняя успеваемость курсанта
	3	4	4	4	3	3,6
	3	3	3	3	4	3,2
	5	4	5	5	5	4,8
	4	4	4	3	3	3,6
	3	5	4	5	4	4,2
	4	4	4	3	3	3,6
	3	3	5	4	4	3,8
	5	5	4	5	4	4,6
	5	5	5	5	5	5
	4	3	4	3	3	3,4
	4	3	3	3	4	3,4
	3	4	4	3	4	3,6
	4	5	4	3	4	4
	3	3	4	3	3	3,2
	3	4	5	4	4	4
	3	4	3	3	3	3,2
	4	4	3	4	3	3,6
	3	5	4	5	4	4,2
	4	3	3	4	4	3,6
	5	3	5	4	3	4

Математическое ожидание  $m_{x_i} = 3,84$ .

Среднее квадратическое отклонение  $\sigma_{x_i} = 0,35$ .

Доверительный интервал 0,12.

Коэффициент вариации  $V = 9,2$ .

Средняя успеваемость  $\bar{x}_i$  или  $\bar{y}_i$   $i$ -го курсанта вычислялась по формулам

$$\bar{x}_i = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i;$$

$$\bar{y}_i = \frac{y_1 + y_2 + \dots + y_n}{n} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i,$$

где  $n$  – число оценок  $i$ -го курсанта;

$x_1, x_2, \dots, y_1, y_2$  – оценка  $i$ -го курсанта.

Таким образом, выходными данными являлись средняя успеваемость каждого курсанта в обеих группах ( $x_i, y_i$ ). Число этих данных равно числу курсантов в группе ( $N$ ).

Статистическая обработка результатов педагогического эксперимента сводилась к нахождению следующих числовых эмпирических характеристик (рис. 6.2):

а) математическое ожидание, которое характеризует среднюю успеваемость в группе:

$$m_{\bar{x}_I} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \bar{x}_i,$$

$$m_{\bar{y}_I} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \bar{y}_i,$$

где  $x_i, y_i$  – средняя успеваемость  $i$ -го курсанта;

б) среднее квадратическое отклонение, которое характеризует степень разброса средних оценок  $\bar{x}_i$  и  $\bar{y}_i$  в группе вокруг средней успеваемости группы  $m_{\bar{x}_I}, m_{\bar{y}_I}$ :

$$\sigma_{\bar{x}_i} = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (\bar{x}_i - m_{\bar{x}_I})^2},$$

$$\sigma_{\bar{y}_i} = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (\bar{y}_i - m_{\bar{y}_I})^2};$$

в) коэффициент вариации, который является относительным значением среднего квадратического отклонения:

$$V = \frac{\sigma_{\bar{x}_i}}{m_{\bar{x}_I}} \cdot 100 \%$$

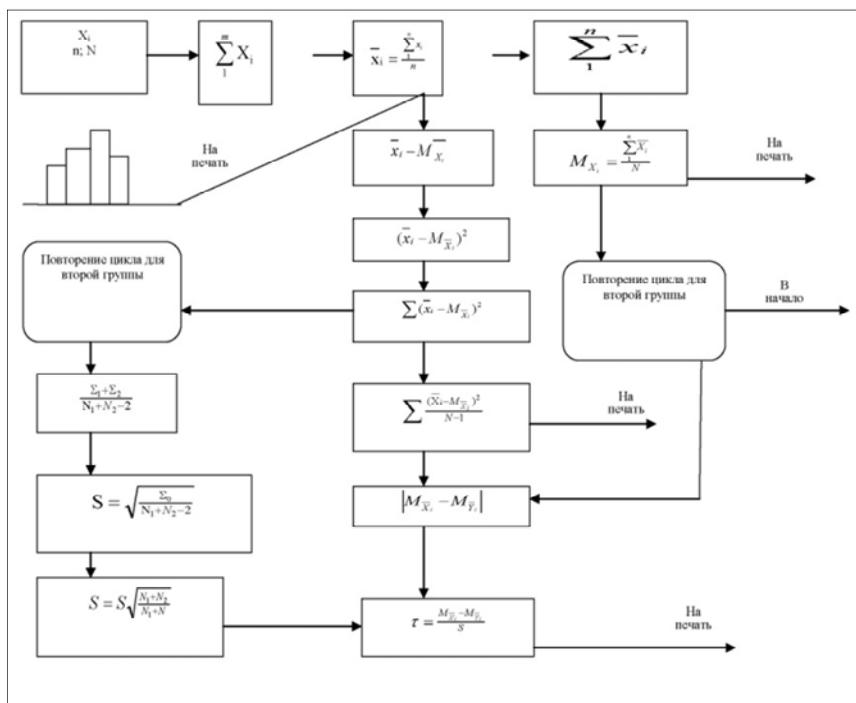


Рис. 6.2. Алгоритм статической обработки результатов педагогического эксперимента

Эти характеристики позволяют сравнивать степень разброса средних оценок  $\bar{x}_i$ ,  $\bar{y}_i$  курсантов в экспериментальной и контрольной группе.

Научно обоснованный вывод по результатам эксперимента можно сделать после дополнительной оценки достоверности вычисленных эмпирических характеристик.

Для этого задаемся доверительной вероятностью ( $\alpha = 0,9$ ) или определяем ее с помощью графика, вычисляем ширину доверительного интервала  $\Delta$ , при этом  $\alpha$  характеризует надежность эмпирической числовой характеристики, а  $\Delta$  – ее точность.

Оценка достоверности  $m_{\bar{x}_i}$  производилась графоаналитическим способом:

по семейству кривых для распределения Стьюдента определяется вспомогательный коэффициент  $K_1$  – для  $\alpha = 0,9$ ,  $N = 24$ ,  $K = 0,36$ .

Зная величину  $K_1$ , вычисляем половину доверительного интервала  $\Delta_m$ :

$$\Delta_m^n = k\sigma_{\bar{x}_i}$$

Затем была построена диаграмма средней успеваемости в доверительных интервалах для обеих групп (рис. 6.3). По оси абсцисс отложены номера групп. По оси ординат – эмпирические средние успеваемости и доверительные интервалы, вычисленные с заданной доверительной вероятностью.

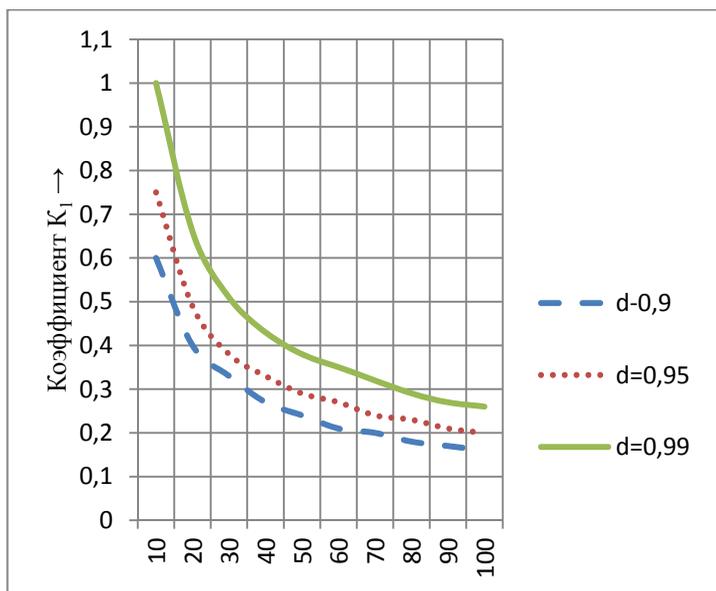


Рис. 6.3. Диаграмма средней успеваемости

Из диаграммы видно, что различия средней успеваемости в контрольной и экспериментальной группах существенны, т. е. доверительные интервалы не перекрываются.

Таким образом, из приведенного эксперимента с заданной вероятностью  $\alpha = 0,9$  можно сделать вывод о том, что применение метода

тренажей по управлению подразделениями инженерных войск в часы самостоятельной работы курсантов по тактико-специальной подготовке приводит к повышению успеваемости курсантов (в среднем примерно на 0,4 балла).

В связи с этим, в порядке постановки вопроса, предлагается введение тренажной подготовки по управлению подразделениями инженерных войск (факультативно).

### ***6.1.1. Исследование некоторых перспективных и новых методов тактико-специальной подготовки***

Долгое время преподаватели стремились преподнести все знания в готовом виде: обо всем подробно рассказать, досконально объяснить, показать, детально регламентировать учебные действия курсантов.

В течение четырех-пяти лет у курсантов усиленно тренируется воспроизводящая (репродуктивная), познавательная деятельность и очень мало делается для развития самостоятельности, творческого (продуктивного) мышления.

В связи с бурным развитием науки увеличивается и объем изучаемого материала. Возрастает опасность перегрузки курсантов.

Для предотвращения этой опасности встает вопрос о совершенствовании структуры знаний.

Суть структурности знаний заключается в том, что перед курсантами раскрываются общий принцип, идея, закон, требования к современному бою, которые затем могут быть использованы для объяснения многих частных фактов. Структурный подход в обучении является одним из источников совершенствования *проблемного* метода обучения и внедрения некоторых новых, таких как метод *поэтапного формирования знаний, развивающего и опережающего обучения*.

### ***6.1.2. Проблемное обучение как инновационный метод военно-профессиональной подготовки***

Воинское обучение – это специфическое социально-педагогическое явление, главная функция которого заключается в передаче военного опыта (знаний, умений, навыков) от одного поколения другому. С самого начала его возникновения в обучении обнаружили две тенденции, определившие соответственно два относительно само-

стоятельных типа обучения: творческое, направленное на его постоянное развитие и совершенствование, и консервативное, догматическое, нацеленное на закрепление сложившейся системы обучения и ее механическое воспроизведение.

Суть этого вида обучения состоит в том, что обучающий в соответствии с программой обучения или определенной задачей творчески объясняет и иллюстрирует учебный материал в полном его объеме, а обучаемый, опираясь на свою память, воспроизводит (репродуцирует) полученную им информацию. Этот вид обучения получил наибольшее распространение, поэтому его также называют традиционным, объяснительно-иллюстративным, информационно-объяснительным.

Однако рост роли субъективного фактора, лавинообразное нарастание научной информации как следствие научно-технического прогресса предъявляют новые, более высокие требования к качеству и эффективности обучения. Возникла острая потребность не только в развитии памяти, но и в активизации всей мыслительной деятельности обучаемых, повышении их методологической вооруженности (умении самостоятельно и творчески овладеть знаниями). Наиболее адекватным (соответствующим новым потребностям) видом обучения оказалось *проблемное*, решительный поворот к которому в последнее время наметился в нашей стране. Современные требования обуславливают необходимость превращения традиционного обучения в живое, заинтересованное решение проблем (проблемная ориентация образовательного процесса).

Строго говоря, беспроблемного обучения не существует. П р о б л е м н о с т ь – это осознанное понимание противоречивости обучения, заключающегося в постоянном движении от незнания к знанию, от знания к убеждениям, от обладания ими к их закреплению в навыках, умениях и реализации в практической деятельности. Проблемность присуща и традиционному обучению. Однако то, что в настоящее время связывается с понятием «проблемное обучение», не есть просто более совершенная форма традиционного. Распространение проблемного обучения – это подтверждение универсальности одного из основных законов материалистической диалектики, его проявление в обучении, перерастание количества в новое качество.

Анализ проблемных лекций и учебных занятий вообще показывает, что проблемное обучение охватывает как их содержание, так

и форму (методы, приемы). Применительно к высшей военной школе проблемное обучение можно определить следующим образом. Это одновременно и система преподавания теоретических выводов на уровне самых последних достижений научной мысли, обобщающих реальные проблемы социальной жизни, и система дидактических методов, побуждающая обучаемых к самостоятельной творческой поисковой деятельности.

Проблемное обучение побуждает обучаемых творчески мыслить, вести активную поисковую деятельность, овладевать методами самостоятельного познания. В то же время это обучение требует от преподавателей и более высокой педагогической культуры, и больших затрат их интеллектуальных сил и времени на проведение учебных экспериментов, и постоянных поисков новых приемов обучения. Эти обстоятельства затрудняют более широкое внедрение проблемного обучения в учебный процесс.

Необходимо отказаться от стереотипа так называемого чтения лекций, когда в течение двух часов преподаватель по своему конспекту читает, курсант конспектирует, по сути, работает стенографистом. Нужны печатные конспекты лекций. Курсант должен идти на лекцию, прочитав ее, ставить вопросы преподавателю, которые, как с коллегой, сможет обсуждать. Это экономит время, улучшит качество знаний, даст возможность заострить внимание на современных достижениях науки и практики.

Можно уверенно сказать, что проблемное обучение и в будущем не сможет полностью вытеснить объяснительно-иллюстративное обучение. И дело не только в трудности применения первого. Учебный материал неоднороден. В нем есть немало таких элементов, такой доли информации, которую надо просто запомнить (например, исторические даты, конкретные факты и т. п.). Возможности совершенствования традиционного обучения еще далеко не исчерпаны. Задача состоит не в том, чтобы его упразднить, а в том чтобы найти его оптимальное сочетание с проблемным. В «чистом» виде они, как правило, не встречаются. Проблемная лекция несет в себе информацию, сопровождается необходимыми иллюстрациями, а прочитанная объяснительно-иллюстративным методом ставит и обучающего и обучаемого перед определенными проблемами, побуждая первого найти способ рационального и логичного объяснения и требуя от второго проявить способность его запомнить и наиболее точно воспроизвести.

Проблемное обучение многофункционально. Каковы же наиболее характерные черты, признаки проблемного обучения, обеспечивающие ему возможность занять не только декларируемое, а фактически лидирующее положение в высшей военной школе? Рассмотрим сначала те черты, которые характеризуют самое главное в проблемном обучении – его содержание.

*Во-первых*, проблемному обучению присущ избирательный подход к соответствующей отрасли научного знания. Эта избирательность обеспечивается двояким образом:

вычленением из всего содержания науки проблем, образующих ее остов, ее основное содержание;

выделением в каждой теме учебного занятия узловых, стержневых теоретических положений, усвоение которых представляет наибольшую трудность для обучаемых.

В том и другом случае наивысшим критерием кристаллизации таких проблем является их практическая значимость, органическая связь с жизнью, с боевыми потребностями войск. Отсутствие в учебном процессе такого содержания, пренебрежение им не в состоянии компенсировать никакая искусная методика.

Принцип избирательного подхода требует от преподавателей высших военно-учебных заведений фокусирования содержания своих выступлений на проблемах, которые представляют наибольшую значимость для военного дела, укрепления боевого потенциала Вооруженных Сил и повышения их боеготовности.

*Во-вторых*, достижение подлинной проблемности в процессе преподавания обеспечивается повышением уровня научности проблем. Данный уровень обучения достигается решением новых возникающих задач, а это предполагает, что преподаватель высшего военно-учебного заведения постоянно следит за последними выводами, результатами исследований в той отрасли знания, в которой он специализируется, знает труды ведущих специалистов, занимающихся разработкой определенных проблем.

Безусловно, учебная работа отличается от научной. Первая является проблемой прежде всего для обучаемого, вторая – и для обучающего и, в еще большей степени, для обучающего. Это не парадокс, а истина, ибо чем шире осведомлен человек в той или иной отрасли научного знания, тем больше он представляет себе всю сложность решения той или иной проблемы. На переднем крае науки ведется

поиск, результаты которого очень часто не являются окончательными, а потому и однозначными. Опыт показывает, что включение неоднозначно интерпретируемых аспектов проблемы в учебный процесс целесообразно дозировать в зависимости от степени усвоения обучающимися основ научного знания. Более того, обучение, не выдвигающее никаких проблем перед обучаемыми, не будоражит их мысль, а усыпляет ее.

Опыт вузов Беларуси свидетельствует, что наиболее успешно это требование проблемного обучения реализуют те педагоги, которые активно ведут научную работу.

Решающим условием обеспечения научности учебного занятия служит четкость мировоззренческой позиции обучающихся, методологическая дисциплина их мысли. Преподаватели военного вуза, обладающие этими достоинствами, даже не зная деталей какого-либо события, дадут правильную, взвешенную оценку этому событию, его месту в динамике общественной жизни. А правильная оценка проблемы – это существенная предпосылка ее решения. Четкость мировоззренческой позиции, методологическая дисциплина мысли служат примером научного подхода к общественным явлениям для обучающихся при решении ими тех или иных проблем.

*В-третьих*, приемам проблемного обучения в военно-учебных заведениях характерен наступательный характер используемого в учебном процессе информационного материала.

Чтобы привлечь внимание аудитории к содержанию проблемы, преподаватель обязан позаботиться о том, чтобы аудитория разделяла его мысли, размышления, поиски, все его слушатели были вовлечены в атмосферу сопереживания. А это требует прежде всего, чтобы выступление обучающего было рассуждающим. Здесь уместны и риторические вопросы, и интригующее разворачивание сюжета научного поиска (как возникла данная проблема), и интересный факт из текущих событий или из жизни тех, кто находится в аудитории, и неожиданный поворот мысли лектора, и приведение примеров из художественных произведений, и изменение тональности голоса и другие приемы, вызывающие неподдельный интерес слушателей к выступлению преподавателя.

Возможности живого слова значительно богаче печатного. Живое слово воспринимается в спектре различных качеств личности лектора (его убежденности, степени владения им информационным

материалом, манер, жестикологии, культуры речи и т. п.). Педагогические исследования показывают, что восприятие информации при непосредственном общении преподавателя с аудиторией может быть в 10 раз выше, чем при чтении им же написанного текста. Искусное использование логических и эмоциональных факторов устного выступления лектора позволяет ему управлять аудиторией, направлять ее на одну волну общего сопереживания проблем, о которых идет речь.

Своеобразным интеллектуальным и эмоциональным пиком атмосферы учебного занятия может быть проблемная ситуация, специально созданная лектором (преподавателем), суть которой состоит в том, что с помощью специальных приемов преподаватель добивается вовлечения всех слушателей в творческое решение поставленных им проблем. Этим приемом может быть полемика. Проблемная ситуация может быть создана путем постановки вопроса перед аудиторией: «А как вы считаете? А как вы относитесь к решению этой проблемы?». В этом случае необходимо дать возможность хотя бы одному слушателю кратко сформулировать свою точку зрения.

В процессе семинарских занятий проблемная ситуация создается путем дискуссии. Инициатива постановки проблем может исходить как от руководителя семинара, так и от самих слушателей. При этом важно, чтобы вопросы, вызвавшие интерес у аудитории, были сформулированы проблемно, стимулируя слушателей на аргументированные выступления. Чтобы дискуссия не превратилась в бесплодный спор, руководитель обязан управлять ею, уточняя саму проблему и, если нужно, расчленять ее на частные вопросы. Не дожидаясь конца семинара, руководителю следует подвести итоги дискуссии и тем самым помочь слушателям переключиться на обсуждение других проблем.

Опыт показывает большую эффективность применения проблемных задач. Проблемные задачи разрабатываются самими преподавателями и накапливаются ими в процессе всего периода их работы. Основой для таких задач является личный опыт преподавателя по решению боевых задач, управлению частями и подразделениями, анализ опыта войсковых учений, командно-штабных игр, опыт боевого применения подразделений в локальных войнах.

Обобщение опыта проведения полевых занятий преподавателями некоторых военных учебных заведений с использованием проблемно-

го метода показывает их большую эффективность. При этом они добиваются повышения успеваемости курсантов по сравнению с обычным проведением занятий: увеличение хороших и отличных оценок – на 10–12 %, снижение удовлетворительных – на 8–10 %. Кроме того, на учениях и войсковой стажировке курсанты показывают большую командирскую зрелость, умение самостоятельно принимать решения и организовывать выполнение задач в сложной обстановке.

Дальнейшим развитием проблемного метода является проведение тактико-специальных занятий и учений по принятому (правильному) решению курсантов, т. е. если курсант принял правильное решение на выполнение поставленной задачи и оно несколько отлично от кафедрального, качество занятия будет выше и оно будет методически более правильным, если дальнейшее его проведение пойдет по принятому решению курсанта. Естественно, это создает дополнительные сложности для преподавателей, но искусство преподавателей и состоит в том, чтобы быть готовым к различным вариантам проведения занятий. В разработанном плане проведения занятия необходимо предусматривать несколько вариантов его проведения.

В подтверждение эффективности этого метода был проведен формирующий эксперимент с курсантами 4-го курса. Занятия в поле по тактико-специальной подготовке с экспериментальной группой проводились в течение одного семестра, в основном по решениям, принимаемым курсантами, а также с использованием проблемного метода. При этом по принятому курсантами решению проводилось 67 % занятий, 84 % занятий было проведено с использованием проблемного метода.

Контрольная проверка знаний, умений и навыков курсантов обеих групп проводилась на контрольном тактико-специальном занятии, тактико-специальной летучке на местности и стажировке в войсках. Офицеры, выезжавшие в войска для руководства стажировкой этих групп, получали специальное задание по оценке действий курсантов.

Для обработки статистических данных формирующего эксперимента был применен тот же метод, что и в предыдущем случае (проведение тренажей), поэтому целесообразнее ограничиться полученными выводами: диаграммами средней успеваемости и доверительных интервалов (рис. 6.4). Доверительные интервалы изображены в виде заштрихованной области.

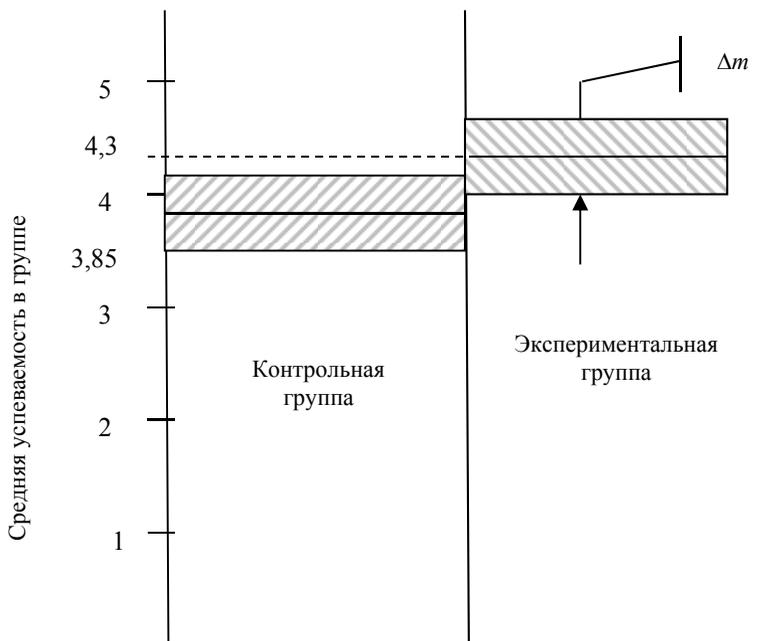


Рис. 6.4. Диаграмма средней успеваемости и доверительных интервалов

Из диаграммы видно, что различия в средней успеваемости в контрольной и экспериментальной группах существенны (на 0,4 балла). Проведенный эксперимент показал (с заданной вероятностью 0,9), что применение проблемного метода и проведение тактико-специальных занятий по решениям, принятым курсантами, приводит к повышению успеваемости курсантов, формированию у них более прочных умений и навыков.

Необходимость повсеместного проведения занятий по ТСП с использованием этих методов подтверждается и данными анкет о прохождении войсковой стажировки курсантов и анализа отзывов из войск.

По результатам анализа анкет и отзывов можно сделать следующие выводы:

на занятиях по тактико-специальной подготовке курсантам необходимо предоставлять возможность принимать самостоятельные решения, обосновывать и проводить их в жизнь;

*следует:*

учить курсантов органической связи решаемых задач с требованиями реального боя, с историей военного искусства и инженерных войск;

учить курсантов творчески подходить к оценке обстановки и принятию решений;

на тактико-специальных занятиях и учениях повышать психологическую подготовку курсантов, учить их смелости, решительности, проявлению инициативы в сложных условиях обстановки реального боя.

Эти выводы подтверждают необходимость и эффективность применения метода проблемного обучения и проведения занятий по решениям курсантов.

Кроме того, эти выводы показывают и необходимость уделять больше внимания на занятиях воспитанию курсантов, т. е. использованию метода воспитывающего обучения, органическому соединению обучения и воспитания.

**Воспитывающее обучение** состоит в том, чтобы комплекс образовательно-воспитательных задач решался одновременно, образуя единые звенья.

В процессе тактико-специальной подготовки создаются максимально благоприятные условия воспитания у курсантов боевых, профессиональных качеств.

Опыт проведения занятий преподавателями показывает, что на тактико-специальных занятиях большое воспитательное значение имеет четко подобранная тактическая и тактико-специальная обстановка, правильный и продуманный подбор сил и средств, как своих, так и вероятного противника.

Путем объективного сравнения тех и других характеристик курсант имеет возможность на конкретном материале убедиться в высоких качествах боевой техники и эффективной организации наших войск.

Как показали беседы с преподавателями, конкретными приемами, с помощью которых оказывается воспитательное влияние на курсантов в ходе тактико-специальной подготовки, являются приемы, изложенные в табл. 6.5.

## Приемы оказания воспитательного влияния

Приемы оказания воспитательного влияния	Количество преподавателей, использующих приемы воспитательного обучения (в процентном отношении)
Создание сложной, поучительной, нестандартной обстановки, требующей творческих решений и инициативных действий	82
Широкое использование боевого опыта, эпизодов и примеров боевых действий в сходной обстановке	54
Показ сильных и слабых сторон принимаемых решений	46
Стимулирование самостоятельных, обоснованных действий	38
Хорошая материально-техническая оснащенность занятий	38
Психологическая подготовка курсантов	28
Создание на полевых занятиях естественных трудностей, сходных с трудностями обстановки реального боя, которые должны преодолеть курсанты	28
Создание заинтересованности, духа состязательности	10

Эти данные преподавателей во многом совпадают с данными курсантов (по анализу ранее описанных анкет), что дает возможность рассматривать их как существенные признаки, определяющие воспитывающий характер занятий по тактико-специальной подготовке.

Для формирования высоких волевых качеств: смелости, храбрости, мужества, решительности, настойчивости, готовности до предела мобилизовать свои силы в трудных условиях, на занятиях и учениях целесообразно:

использовать средства имитации, позволяющие продолжительное время имитировать взрывы с шумовым эффектом;

проводить занятия в условиях ограниченной видимости, ночью и в ненастную погоду;

заблаговременно в районе занятий и учений устанавливать заграждения и устраивать препятствия;

имитировать действия сильного, технически оснащенного противника, действия которого для курсантов должны быть неожиданными;

продолжительное время имитировать ведение боевых действий на зараженной местности в средствах защиты;

предусматривать выполнение задач инженерного обеспечения с «потерями»;

создавать на занятиях обстановку неизвестности и неопределенности;

предусматривать действия на труднопроходимой местности;

создавать обстановку, требующую реально определить силы и положение противника;

максимально использовать на занятиях средства дымопуска, ведение огня холостыми патронами, взрывпакеты и другие средства имитации боевых действий;

проводить имитацию подрыва техники, ранения личного состава с необходимостью практически оказывать ему первую помощь;

по возможности использовать на занятиях «обкатку танками» курсантов;

выполнять оборудование палаток, шалашей, приготовление пищи в зимних условиях.

Практика показывает, что на занятиях с созданием вышеперечисленных элементов обстановки курсанты на первых порах допускают ошибки, проявляют нервозность, принимают недостаточно обоснованные решения, у некоторых отмечается упадок физических и моральных сил. Умелая и своевременная поддержка преподавателями способствует укреплению у курсантов уверенности в своих силах, формирует спокойствие, выдержку, стимулирует решительные и инициативные действия, поэтому каждое занятие, проводимое с использованием метода воспитывающего обучения, способствует профессиональному воинскому воспитанию курсантов, их психологической подготовке.

Совершенствование форм и методов обучения, активное внедрение новых форм немислимо без хорошо организованной, творческой *самостоятельной работы курсантов*, ибо индивидуальный поиск знаний является самой характерной чертой их работы.

Для исследования путей повышения качества самостоятельных занятий по тактико-специальной подготовке был проведен анкетный опрос курсантов различных курсов – 120 анкет. Результаты этого анализа дали возможность выявить конкретные недостатки в методике самостоятельной работы и наметить некоторые пути их устранения.

Данные анкет использовались также при разработке научно-исследовательской работы «Система» – «Пути повышения качества военно-профессиональной подготовки курсантов военно-технического факультета в Белорусском национальном техническом университете».

В результате проведенных исследований были разработаны, проверены в учебном процессе и рекомендованы для внедрения ряд учебно-методических документов.

### ***6.1.3. Предложения по применению некоторых новых и перспективных приемов и способов (методов) организации и проведения занятий по тактико-специальной подготовке***

Практика тактико-специальной подготовки (ТСП) курсантов постоянно выдвигает новые проблемы, от решения которых во многом зависит повышение качества подготовки курсантов. В то же время она подсказывает и целесообразность внедрения некоторых новых приемов и способов по организации самих занятий, использованию ТСО, контролю успеваемости курсантов и т. п.

Были проанализированы листы информации (53 шт.) по результатам проведения занятий по тактико-специальной подготовке преподавателей.

На основании этого анализа и некоторых литературных источников, в порядке обсуждения, предлагается применение новых приемов организации и проведения занятий по ТСП.

1. Разработка общих тактических (тактико-специальных) задач по тактико-специальной подготовке курсантов на один или все курсы обучения по видам боевых действий (темам).

Общая тактическая задача по замыслу проведения должна объединять тактико-специальные занятия и учения по всем дисциплинам (по данному разделу, теме), и проходить они должны на фоне общей тактической обстановки.

Это позволит курсантам более глубоко изучить тактическую обстановку, научиться оценивать ее комплексно, принимать решения на всестороннее обеспечение боевых действий в инженерном отношении, подробно анализировать все действия противника и своих войск.

2. Комплексное проведение занятий по тактико-специальной подготовке (параллельное обучение).

Таким методом целесообразно проводить групповые упражнения и тактико-специальные занятия.

Суть метода состоит в том, что на занятии за основу берется тема по инженерному обеспечению боя, параллельно преподавателями других дисциплин отрабатываются соответствующие темы, например, по подрывному делу, инженерным заграждениям, фортификации. Такое занятие по форме приближается к учению, однако методы его проведения значительно шире, а именно: методы объяснения, инструктажа, упражнения, показа, практической работы и др.

Особенность проведения занятий этим методом требует тщательной разработки и согласования методических документов. Общий план его проведения и организационно-методические указания должны, очевидно, разрабатываться совместно с заинтересованными кафедрами и обсуждаться на общем методическом совещании.

Частные планы проведения занятия на основе общего плана составляются преподавателями соответствующих кафедр. Общим руководителем занятия, очевидно, должен быть преподаватель инженерного обеспечения боя.

На этих занятиях курсанты имеют возможность решать задачи инженерного обеспечения в комплексе, что и будет характерно для действий офицеров в боевой обстановке.

Естественно, что одновременное проведение занятий с другой группой, которая бы обозначала реальные действия «противника», дает большой педагогический эффект.

Такие занятия имеют значительные преимущества и в том, что курсанты больше будут учиться выполнению в полном объеме командирских обязанностей, которых у командира (инженера) очень много и которым не всегда обучают курсантов.

На подобном занятии, с одной стороны, значительно увеличивается количество средств и инженерных боеприпасов, что положительно сказывается на выработке умений по комплексному их использованию, а с другой стороны, в целом сокращается расход моторесурсов и других средств на обеспечение занятий. Однако комплексные занятия требуют особо четкого их планирования в масштабе факультета и кафедр.

Разработка общих тактических задач и комплексное проведение занятий будут способствовать большему слиянию тактической и специальной подготовки по определенным дисциплинам в единую тактико-специальную подготовку.

В решении этой задачи определенная роль отводится преподавателям тактической подготовки, которые должны разрабатывать и про-

водить в жизнь отработку тактических приемов при обучении курсантов тактике действий подразделений инженерных войск на занятиях по всем дисциплинам.

Большую пользу в дальнейшем совершенствовании описанных методов может дать творческое использование опыта войск по комплексированию занятий. Комплексирование тактико-специальных занятий с курсантами по различным дисциплинам способствует также совершенствованию их методической подготовки для проведения занятий подобным методом в войсках.

3. Некоторые формы активизации курсантов в ходе занятий:

а) проведение регулярного контроля (тестирование), как одной из форм объективного контроля. Продолжительность теста 10–15 минут; материал, выносимый на тестирование, не должен требовать математических выкладок и больших текстуальных пояснений. Тесты могут проводиться на семинарах, групповых занятиях, упражнениях и тактико-специальных занятиях. О тестировании необходимо заранее предупреждать курсантов. Тесты надо проводить по каждой теме и упор делать на наиболее слабо усваиваемые вопросы;

б) проведение установочных бесед и лекций по тактико-специальной подготовке во внеурочное время. Для проведения бесед могут приглашаться ветераны инженерных войск, офицеры частей и соединений инженерных войск;

в) проведение анкетного опроса как одной из форм обратной связи и использование его результата для совершенствования методики обучения;

г) проведение периодической аттестации курсантов. Практика показывает, что примерно лишь третья часть курсантов на экзаменах в первом семестре сохраняет оценки аттестатов школы по основным дисциплинам.

Такое положение в некоторой степени обусловлено отсутствием достаточно организованной, систематической, активной самостоятельной работы курсантов младших курсов над учебным материалом. Это происходит в основном потому, что нет действенного регламентированного непрерывного контроля текущей работы и успеваемости курсантов в семестре.

Одним из возможных путей устранения такого положения является введение в вузе ежемесячной учебной аттестации каждого курсанта, при которой тем или иным способом определяется уровень

знаний курсантов по всем дисциплинам, с учетом его отношения к учебе, дисциплине.

В этом плане представляет интерес разработка в ходе обучения **профессиограмм** курсантов, которые с учетом выявленных в процессе обучения склонностей и способностей назначаются на ту или иную должность.

Такая профессиограмма помимо материалов учебной аттестации должна включать анализ всей деятельности курсанта;

д) анализ успеваемости в служебной деятельности курсантов показывает, что курсанты из бывших служащих инженерных войск в большинстве своем имеют значительное преимущество перед курсантами из гражданской молодежи.

Количество отчислений курсантов из бывших военнотружущих гораздо меньше, они отличаются серьезным, творческим отношением к овладению профессией офицера инженерных войск и в последующем более успешно выполняют свои обязанности в войсках.

В этой связи в порядке постановки вопроса можно рассмотреть целесообразность увеличения количества абитуриентов за счет бывших солдат из инженерных частей;

е) в настоящее время на военных факультетах передовой опыт войсковых учений недостаточно оперативно изучается вследствие того, что на обработку материалов учений затрачивается значительное время, решаемые задачи инженерного обеспечения часто показываются в крупном масштабе. Кроме того, в вузы поступает материал только об основных, крупных учениях.

Для решения этой проблемы можно использовать опыт Великой Отечественной войны и локальных войн.

В годы войны в инженерных училищах были популярны «Информационные листки», выпускавшиеся начальниками инженерных войск фронтов. В них обобщались и распространялись передовые приемы и способы инженерного обеспечения боя, пропагандировались героические подвиги саперов, отдельно отмечались недостатки боевых действий частей и подразделений инженерных войск, давались характеристики техники и вооружения инженерных войск противника. Эти выпуски систематически поступали в училище с осени 1941 года. Содержащаяся в них информация использовалась на занятиях.

Объективная оценка тактико-специальной подготовки курсантов позволяет верно судить об уровне их подготовки как офицеров ин-

женерных войск, дает сравнимые показатели для организации соревнования, побуждает к дальнейшему совершенствованию навыков курсантов.

В настоящее время еще не установлено, как и на каких занятиях оценивать общую тактико-специальную подготовку курсантов, при подведении итогов такой показатель не выводится, иногда он не оценивается и при проверках.

На основе выводов и с использованием методов оценки качества боевой подготовки сделана попытка обобщить и применить их при оценке качества тактико-специальной подготовки курсантов.

Из педагогики известно, что оценка рассматривается как мера полноты (информативности) ответа обучаемого на данный вопрос (знаний обучаемых). Под полнотой ответа понимается отношение информации, содержащейся в данном ответе, к полной (требуемой). Если обучаемым был дан полный ответ по данному вопросу, он получает наивысшую оценку – 10 баллов («отлично»). По мере уменьшения полноты ответа снижается и оценка (рис. 6.5).

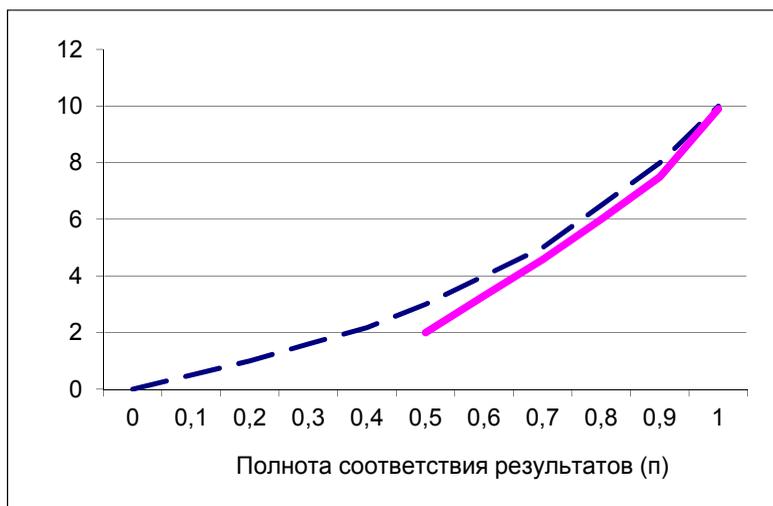


Рис. 6.5. Зависимость оценки от полноты ответа

Разработанные автором графики рассчитаны по формуле

$$\Pi = k(1 - 2^\delta),$$

где  $\Pi$  – полнота (информативность ответа);  
 $\delta$  – оценка (балл);  
 $k$  – постоянный коэффициент в данной системе оценок:

$$k = \frac{1}{1 - 2^{-\delta_{\max}}},$$

где  $\delta_{\max}$  – максимальная оценка.

Оценки тактико-специальной подготовки по полноте ответа (действий), вследствие ранее упомянутой особенности оценки тактико-специальной подготовки, предполагают два варианта.

**Первый вариант** – оценка ТСП курсанта по знаниям и навыкам, показанным на тактико-специальных занятиях по инженерному обеспечению боя. К такому выводу приходят некоторые преподаватели, обосновывая его концентрированием на этих занятиях всех вопросов тактико-специальной подготовки. Вследствие этого здесь курсант показывает знания и навыки, полученные на тактико-специальных занятиях по другим дисциплинам. С этим частично можно согласиться. Однако тематика занятий и время, отводимое настоящими программами на ТСП, не всегда дают возможность полностью оценить всю разносторонность тактико-специальной подготовки. Поэтому, очевидно, более объективен будет второй вариант.

**Второй вариант** – определение с помощью приведенного графика оценок по тактико-специальной подготовке на всех дисциплинах (или большинству). В последующем определяется средняя оценка:

$$\delta = \frac{\delta_1 + \delta_2 + \dots + \delta_n}{n} = \frac{1}{n} \sum_1^n \delta_i.$$

Однако, если на этом этапе, как еще иногда бывает, закончить оценку тактико-специальной подготовки курсанта, она будет не полной.

Чтобы оценка показывала способность и готовность курсантов к решению задач инженерного обеспечения, положительную оценку (начиная с «удовлетворительно») необходимо выставять лишь в том случае, если есть уверенность, что поставленная задача будет решена (выполнена) при фактических действиях (в бою). Для этого рекомендуется использовать специальные графики (рис. 6.6 и 6.7).

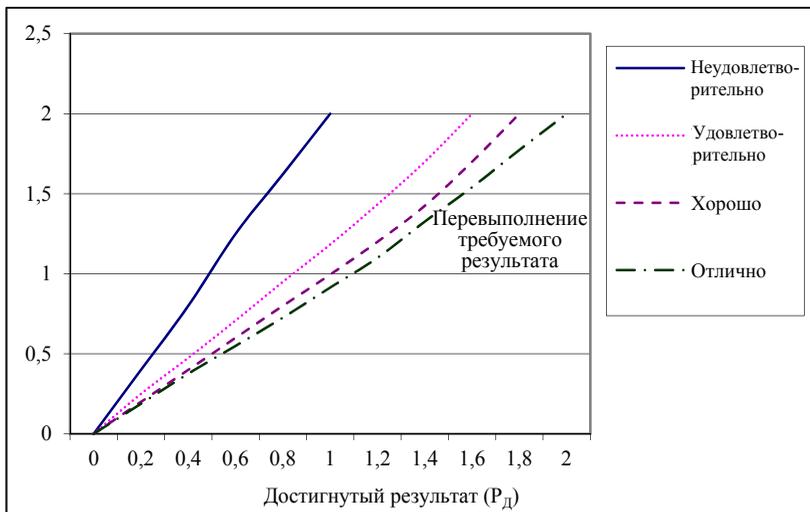


Рис. 6.6. Графики получения оценок для случая, когда с увеличением количественного показателя оценка понижается

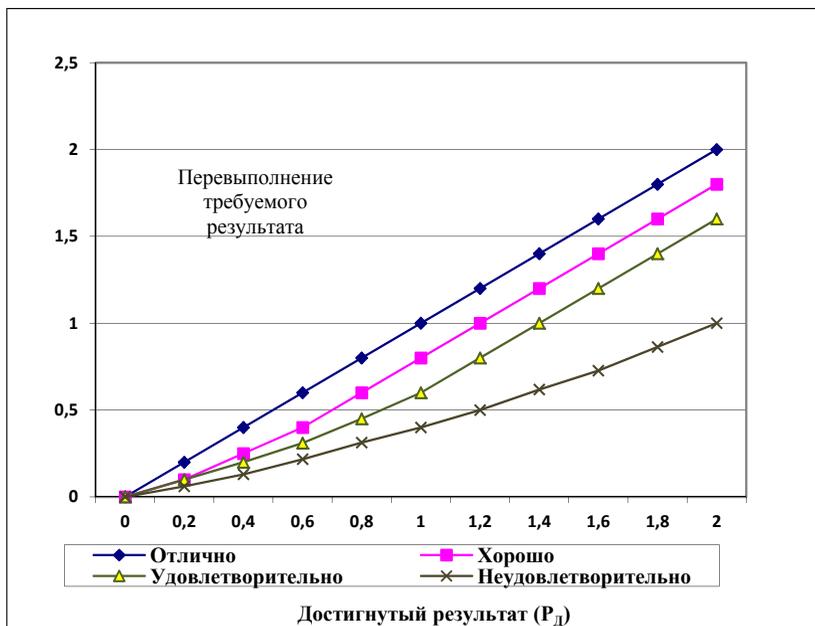


Рис. 6.7. Графики получения оценок для случая, когда с увеличением достигнутого результата оценка повышается

Оценка находится на графике против соответствующих цифр требуемого и достигнутого результатов ( $P_T$ ,  $P_d$ ).

Результаты могут выражаться в любых единицах измерения и быть любой величины.

Графики построены исходя из следующего соотношения достигнутого и требуемого результатов  $P_d/P_T$ .

Выставляется оценка «отлично», если полнота соответствия находится в пределах 0,96–1,00; «хорошо» – 0,81–0,95; «удовлетворительно» – 0,51–0,80; «неудовлетворительно» – 0,10–0,50.

Оценки, полученные по полноте ответа соответствия способности к решению боевой задачи, объединяются в одну общую оценку, которая при этом может находиться как средняя арифметическая или интегральным путем, в зависимости от важности сравниваемых уровней обученности.

Эффективность предлагаемой методики была проверена на занятиях по тактико-специальной подготовке в трех учебных группах. Предварительно преподаватели были ознакомлены с описанной методикой.

Анализ этих занятий показал, что применение предлагаемой методики оценки качества тактико-специальной подготовки способствует:

эффективности контроля, его интенсификации;

более объективной оценке знаний и навыков курсантов;

стимулированию непрерывного улучшения качества тактико-специальной подготовки. Когда сочетание требуемого и достигнутого результатов приводит в ту часть графиков, где указано перевыполнение требуемого результата, это означает, что данный показатель устарел и требует пересмотра в сторону его увеличения.

Для определения качества тактико-специальной подготовки учебной группы и сравнения ее с другими использована специальная методика, разработанная на основе опыта других вузов Беларуси и России.

Данная методика может быть использована руководящим составом факультета и кафедр при подведении итогов учебной работы за семестр и учебный год.

Предлагаемая методика по аналогии может быть применена для оценки качества боевой подготовки подразделений инженерных войск при наличии количественных оценок (в частности, при подведении итогов, в ходе различного рода проверок и т. п.).

Значительный эффект в повышении качества тактико-специальной подготовки дает умелое применение компьютеров и обучающих электронных программ. Методика их применения широко освещается в научно-методической литературе применительно к различным видам занятий и дисциплинам. Эти методики опытные преподаватели умело применяют и на занятиях по тактико-специальной подготовке. Не останавливаясь на этих методиках, более подробно рассмотрим эффективность применения в военно-профессиональной подготовке тренажеров, чему много внимания уделялось на заседаниях секций на 1-м Съезде ученых Беларуси (2007).

Все большее применение в тактико-специальной подготовке курсантов *тренажеры* находят для решения следующих задач:

совершенствования навыков курсантов в принятии решений, постановке задач и управлении подразделениями;

совершенствования специальной подготовки курсантов как солдат-специалистов, действующих в составе экипажей, расчетов, отделений.

Из тренажеров второй группы применяются такие, как тренажеры машин инженерного вооружения (БАТ-М, ПКТ, БКТ, МДК-2М), тренажеры для изучения электростанций, различные электрифицированные стенды-тренажеры. Методика их применения описана в большом количестве специализированной литературы.

Тренажеров первой группы, применяемых в тактико-специальной подготовке курсантов в законченном варианте, не разработано, часть тренажерных комплексов, которые применяются для этих целей, состоит из набора магнитофонов, диктофонов, усилительных устройств, часть заимствована из других учебных заведений и войск. Поэтому внедрение имеющихся подобных тренажеров с соответствующими изменениями, а также разработка новых тренажеров и методических пособий по их применению в настоящее время является актуальной задачей для военных факультетов. Некоторые предложения в этом направлении рассматриваются ниже.

Все большее распространение и дальнейшее совершенствование на военных факультетах получают ТСО для непосредственного создания тактической обстановки и выполнения задач инженерного обеспечения.

К ним относятся комплекты имитации боя («шумовая установка»), комплект имитации артиллерийского огня, комплект мишен-

ной обстановки и др. Практика использования этих средств показывает, что они успешно применяются на тактико-специальных занятиях и учениях, способствуют созданию более реальной, приближенной к боевой обстановки. Важность применения подобных ТСО состоит в том, что они дают возможность уменьшить расход имитационных средств и отрыв личного состава для обеспечения занятия, сократить расход моторесурсов.

Важность дальнейшей разработки таких ТСО, и в первую очередь комплектов по управлению подразделениями инженерных войск при выполнении задач инженерного обеспечения, очевидна.

В практике проведения занятий тактико-специальной подготовки все большее применение находит компьютерная и цифровая техника. Для таких занятий составляются логическая схема вычислений и Алгон-программа решения задач по оценке эффективности выполняемых задач. Ведется разработка программы по использованию селекторной связи с вычислительным центром факультета для передачи исходных данных и получения результатов расчета.

#### ***6.1.4. Перспективы развития и применения технических средств обучения в тактико-специальной подготовке***

Дальнейшее развитие и совершенствование ТСО ведется в соответствии с общей методикой их применения и частными методиками изучения отдельных дисциплин. Кроме того, при разработке и внедрении новых для данной дисциплины ТСО необходимо исходить из общих требований к ним.

Одним из направлений разработки ТСО могут быть тренажеры по выработке навыков управления подразделениями инженерных войск в ходе выполнения одной или нескольких задач инженерного обеспечения.

За основу может быть взят тренажер по обучению вождению танка. Раньше подобный тренажер был разработан для обучения вождению машин инженерного вооружения. В тактико-специальной подготовке курсантов может быть использован аналогичный тренажер, а именно, для выработки навыков в организации и выполнении задач при действии подразделений инженерных войск в подвижном отряде заграждений, отряде обеспечения движения, при разведке и преодолении минно-взрывных заграждений.

Такой тренажер должен состоять из макета-тренажера подвижного средства (где находится командир) и экрана. Подвижным средством может быть тренажер минного заградителя, бронетранспортера и др., на экран подается изменяющаяся боевая обстановка. На тренажере могут обучаться одновременно два-три курсанта: один – механик-водитель, второй – командир, третьим может быть оператор (на ГМЗ). Механик-водитель «ведет» машину по «движущейся» местности, командир направляет его действия и в нужные моменты дает команду на остановку, причем по этой команде «останавливается» и местность. Командир, приняв решение, продолжает дальнейшее движение или действует в соответствии с принятым решением.

Здесь целесообразно иметь несколько вариантов дальнейшей тактической обстановки в соответствии с возможными правильными решениями курсантов. Свое решение и постановку задач курсант (командир) осуществляет через диктофон.

Принципиальную конструкцию таких тренажеров рассмотрим на тренажере подвижного отряда заграждения. Он включает тренажер гусеничного минного заградителя (ГМЗ), виртуальную установку на компьютере, диктофон (усилитель к радиосети), несколько вариантов тактической обстановки для решения задач ПОЗом.

Тренажер ГМЗ – стационарная установка. Его устройство позволяет производить все действия по запуску двигателя, управлению движением базовой машины, имитацией работы навесного оборудования, имитацией работ по выдаче «мин-шайб», ведением внутренних переговоров по ТПУ, т. е. операции, присущие работе на ГМЗ. Расположение рычагов и кнопок управления, приборов и сидений водителя и оператора на тренажере соответствует точной копии расположения этих устройств на ГМЗ.

Система управления механика-водителя и системы оператора заимствована из базовой машины ГМЗ.

Для питания движения служит механизм качания тренажера.

Важное значение имеет создание комплексных *фильмов*, позволяющих проводить тренировку в различных условиях обстановки, характерных для современного боя. Чтобы исключить наличие многих программ (большое разнообразие фильмов), курсанту-командиру выдается дискета с имеющимися вариантами решений.

Для совершенствования навыков управления машинами в кризисных ситуациях боя целесообразно предусмотреть введение извне от-

клонения в приборах кабины-макета, которые должны устраняться соответствующими движениями рычагов управления, взаимосвязанных с компьютерами машинами, т. е. создание на тренажере аварийных ситуаций и возможностей их устранения. Резкий «неприятный» звонок или удар током может психологически хорошо моделировать аварию в результате допущенной ошибки или успешных действий «противника».

Эффективность применения подобных тренажеров заключается в том, что реальное действующее рабочее оборудование, механизмы управления и приборы используются без расхода моторесурсов инженерных машин.

Подобные тренажеры целесообразно применять:

на групповых занятиях и упражнениях по соответствующей теме тактико-специальной подготовки;

для совершенствования навыков курсантов на тренировках и в часы самостоятельной работы;

для проведения тактико-специальных летучек.

Особо следует остановиться на дальнейшем развитии технических средств для проведения полевых занятий и в первую очередь их комплексов.

Для этих целей успешно могут использоваться (при разработке соответствующей методики) имеющиеся в Сухопутных войсках табельные комплекты.

Во многих вузах за рубежом получили развитие специальные подвижные командные пункты, используемые на занятиях по обучению управлению войсками.

Подыгрывающий центр размещается на автомобиле высокой проходимости (или в переносном варианте) и включает:

аппаратуру для звуковой имитации боя (шумовую установку) на участке местности (1,5–2,0 км);

видеомагнитофоны (телевизионную установку) с выносимым экраном для аудитории до 30 человек (размером 1,2 × 0,9 м);

компьютер для демонстрации фильмов или фрагментов кинофильма по программе, вводимой до начала занятия, с программным блоком для автоматической смены кадров или фрагментов кинофильма;

радиостанции с усилительной приставкой (диктофоны) для озвучивания докладов курсантов.

С помощью подобного комплекта будет обеспечиваться:

звуковая имитация боевых действий;

возможность нанесения тактической обстановки и вводных по информации, получаемой из радиообмена, записанного на компьютере (заранее);

возможность прослушивания докладов курсантов через усилительную приставку с записью на компьютер для сравнения с образцовым или, при необходимости, многократного его повторения.

Описанный подыгрывающий центр при тщательной разработке методики его использования будет способствовать:

повышению эффективности усвоения учебного материала;

сокращению времени на проведение контроля знаний курсантов;

интенсификации занятий, предоставлению большему количеству курсантов возможности совершенствовать свои навыки в оценке обстановки, принятии решений и постановке задач;

более реальному восприятию курсантами тактической обстановки.

Дальнейшая разработка ТСО для повышения качества военного образования является актуальной научной проблемой.

Перечислим лишь основные вопросы исследований:

разработка критериев и программ для анализа ошибок, допускаемых обучаемыми в процессе обучения, способов их классификации и группирования;

определение причин наиболее типичных ошибок, их взаимосвязь с частной методикой курса и применяемыми техническими средствами обучения, выработка рекомендаций по коррекции методик и обучающих программ;

разработка критериев и программ для проверки достижения целей обучения и объективной оценки обученности;

постановка задачи, предварительное исследование и разработка задач, учений, действий обучаемых с применением ТСО и использованием компьютерной техники, позволяющей достоверно и многосторонне диагностировать теоретические знания и творческие навыки обучаемых.

Таковы некоторые направления совершенствования и дальнейшего развития ТСО для тактико-специальной подготовки курсантов.

В совершенствовании методики применения ТСО основным направлением остается их *комплексное применение* на занятиях по

тактико-специальной подготовке. В двухчасовой лекции считается нормальным для применения ТСО отводить не более 10–20 минут.

Время обучения каждого курсанта на ТСО зависит от их количества, времени на подготовку курсантов и их числа на занятии:

$$t_n = \frac{T_y k_{\text{пр}} n_{\text{ТСО}}}{n_{\text{л.с}}},$$

где  $T_y$  – объем учебной программы, ч;

$k_{\text{пр}}$  – степень использования ТСО по времени учебной программы или степень их загрузки;

$n_{\text{ТСО}}$  – число ТСО, используемых на занятии;

$n_{\text{л.с}}$  – количество курсантов в одном потоке.

Одновременно по этой зависимости можно определить количество ТСО ( $\Pi_{\text{ТСО}}$ ), которое необходимо для выработки определенных навыков.

#### ***6.1.5. Методика оценки эффективности применения технических средств обучения***

В основу методики оценки эффективности использования ТСО можно положить следующие принципы:

применение общих методов оценки эффективности внедрения новой инженерной техники;

всесторонний учет влияния применения ТСО на учебный процесс;

определение психолого-педагогического и экономического эффекта как основных показателей эффективности;

выражение экономической эффективности через экономию общественно полезного труда и времени при достижении заданных результатов в обучении;

учет утомляемости преподавателей и обучаемых;

повышение успеваемости;

сокращение сроков подготовки офицера инженерных войск.

При качественной оценке эффективности применения ТСО может быть использована следующая методика.

***Для количественной оценки*** эффективности применения ТСО необходимо пользоваться следующими критериями оценки эффективности:

коэффициент эффективности по объему информации –  $K_{и}$ ;  
коэффициент эффективности по успеваемости –  $K_{у}$ ;  
коэффициент эффективности по прочности знаний (времени хранения знаний) –  $K_{п.з}$ ;

коэффициент экономичности –  $K_{э}$ .

В качестве показателей могут использоваться:

средний балл успеваемости;

затраты времени на обучение;

объем полученной информации и т. п.

Показатели  $\Pi_{ТСО}$  и  $\Pi_0$  должны быть получены в результате длительного формирующего эксперимента при обучении одинаковых по численности и первоначальному уровню успеваемости учебных групп с применением и без применения ТСО. Методика проведения подобных экспериментов и обработки их результатов рассмотрена выше.

В зависимости от соотношения показателей  $\Pi_{ТСО}$  и  $\Pi_0$  коэффициент  $K$  принимает значение от 0 до 1, т. е.  $0 \leq K \leq 1$ .

Экономический эффект от применения ТСО (тренажеры) на занятиях может быть определен по формуле

$$K_{э} = \frac{C_{м.ч}}{C_{тр}},$$

где  $C_{м.ч}$ ,  $C_{тр}$  – стоимость одного моточаса эксплуатации соответственно реального объекта и тренажера при условии достижения одного и того же качества подготовки курсантов.

Для общей оценки эффективности применения ТСО определяется обобщенный (интегральный) коэффициент как среднее геометрическое частных коэффициентов:

$$K_{об} = \sqrt[n]{K_1 K_2 \cdot \dots \cdot K_n}.$$

Предлагаемый метод позволяет не только получить представление о целесообразности использования ТСО, но и произвести сравнительную оценку различных их видов между собой как по тому или иному критерию (коэффициенту), так и по обобщенному коэффициенту.

## **6.2. Инновационные технологии и технические средства в военном образовании**

### **6.2.1. К истории развития метода деловых игр**

Метод деловых игр известен с XVII–XVIII веков, и история его возникновения описана в литературе. Деловая игра этого времени определяется как военная или предпринимательская. Первое упоминание деловой игры значилось как «военные шахматы», потом как «маневры на карте». Интересно, что в XIX веке военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении. Один из прусских генералов применял игровой метод при обучении офицеров. Развитие предпринимательских игр продолжает традицию «плановых упражнений» военных. Члены американской Ассоциации менеджмента после посещения Военно-морской академии обнаружили, что они, как менеджеры, сталкиваются с аналогичными ситуациями принятия решений. С тех пор деловые игры в США используются в различных областях знаний.

Сами военные игры в качестве прототипа имели шахматы. В 1664 году была проведена так называемая королевская игра, отличающаяся от шахмат большой реалистичностью. В 1780 году «военные шахматы» начали использоваться в подготовке офицеров. Доска у таких шахмат имела рельеф, на ней было больше клеток, король представлял крепость, ферзь – пехоту. Правила описывались математическими формулами. С 1798 года игры проводились на карте, где фиксировалось передвижение военных отрядов. Таким образом Наполеон проигрывал будущие сражения. Позже данные о продвижении войск Наполеона становились основой для формирования последующей игры. Игры становились более реалистичными и свободными. Перед Второй мировой войной в Германии, США, Японии начали проводить военно-политические игры.

Позже стали разрабатываться игры, моделирующие перераспределение ресурсов в международных отношениях. Они были как бы возвращением к салонным играм и содержали такие компоненты, как пространство (ячейка, лунка, магазин, доска), игровые предметы, правила манипулирования и распространения информации, начальная позиция, цель. По характеру игры являлись чисто инструментальными, но позже и они стали корректироваться с учетом человеческого фактора. Вводятся понятия «широта решений», зависящая

от «силы власти», «удовлетворенности подданных». Для оценки последствий альтернативных решений в таких играх применяется математический аппарат теории игр.

Исходным моментом развития всех игр, которые можно рассматривать как модель сотрудничества и конфликта, является ролевая игра. Дальнейшее их развитие, возникновение спортивных, салонных игр связано с уменьшением драматического компонента, отражающего социальное взаимодействие. Начиная с военных игр, значение этого компонента снова начинает возрастать. С дальнейшим усилением драматического компонента связано возникновение деловых игр, которые произошли от военных.

Впервые применение игр в хозяйственной сфере было осуществлено в СССР в 1932 году на Лиговском заводе пишущих машин для обучения персонала в условиях освоения новой продукции. Деловая игра, направленная на решение производственных проблем, была проведена в 1932 году Марией Мироновной Бирнштейн и называлась «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы». Ее участниками стали студенты вузов и руководители предприятий, играли в выходные дни на территории фабрики «Красный ткач». Свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и не совместимым с режимом тотальной регламентации, и их проведение с 1938 года прекратилось на десятилетия.

Первая машинная игра была создана в 1955 году в США. Она имитировала снабжение баз ВВС. В 1955 году Американская ассоциация управления разработала игру «Имитация решений в высшем управленческом звене» и в 1957 году испытала ее на ежегодном семинаре в Саранак Лейк. Там впервые появился термин «деловая игра». Уже через 10 лет игры применялись почти во всех школах бизнеса. Первые игры не отражали процесс принятия решения, основное внимание уделялось выбору из альтернатив. Большая часть из них – рыночные игры. Они, как правило, моделировали деятельность нескольких производящих какой-либо продукт и сбывающих его на рынке. Каждую компанию представляет команда игроков, которая принимает решения по нескольким управляемым параметрам. Решения рассчитываются по некоторой математической модели, и игроки информируются о результатах своих действий. Затем широкое распрост-

ранение получили внутрифирменные игры, включающие более выраженный драматический компонент. В них участники получали возможность развить управленческие навыки, обучиться принимать решения в сложных ситуациях с учетом многих факторов.

В настоящее время количество деловых игр измеряется тысячами. Они различаются по масштабности имитируемых объектов (цех или отрасль), функциональному профилю (управленческие, рыночные, производственные и др.), особенности строения.

Разработка деловых игр основывается на психологических исследованиях, само возникновение активных групповых методов связано с определенной парадигмой. В рамках этой парадигмы находилась идея децентрации, высказанная Ж. Пивче и переосмысленная Л. С. Выгодским. И хотя авторы не связывали ее с активными методами, но косвенно показали механизм, лежащий в основе этих методов.

У истоков изучения процесса принятия группового решения стояли исследования школы К. Левина, показавшие эффективность групповой деятельности в изменении социальных установок, в повышении учебной мотивации и эго-вовлеченности.

Теоретические разработки в области активных групповых методов очищали положения теории установки Д. Н. Узнадзе, теории поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина, указывающие на закономерности переноса в реальную действительность знаний и умений, полученных в игре. Проведение активных групповых методов требует целостного, концептуального осмысливания, которое еще далеко не завершено.

В СССР игры снова стали применяться в 1960-е годы. Было разработано около 800 игр, однако применялось очень малое их количество. Такое положение объясняется тем, что многие из учтенных игр устарели морально, некоторые, включенные в каталоги, не соответствуют требованиям, предъявленным к деловым играм, сконструированы без учета психологических закономерностей.

В 1950–1970-е годы возрождение игротехнической культуры в России связано прежде всего с именем Г. П. Щедровицкого. В 1950-е годы им был организован Московский методологический междисциплинарный семинар, который носил закрытый характер. Идеи и методы, разработанные Г. П. Щедровицким, легли в основу хорошо разрекламированной практической работы его сторонников и учеников, которые провозгласили новую эпоху игр под названием организа-

ционно-деятельностные (ОДИ). Сочетание жестко структурированной деятельности с сильнейшим давлением на личность каждого участника давало невиданные плоды: разрабатывались варианты развития ситуаций с высокой степенью неопределенности. Метод стал применяться как средство решения сложных межпрофессиональных комплексных проблем.

Концепция Щедровицкого была органической частью тоталитарного сознания и тоталитарного общества. Ее основными особенностями были:

понимание под заказчиком не участника игры, а государства или корпорации;

ориентация не на интересы участника (личное развитие, решение своих проблем, обучение), а на решение задач заказчика;

ориентация в качестве источника финансирования не на участника-заказчика, а на хозяина заказчика (государство, корпорацию), который оплачивал эксплуатацию участника для решения своих задач;

сильнейшее давление на участника, приводящее к интенсификации его психических процессов в интересах заказчика с неизбежными последствиями в форме депрессий или серьезных психических расстройств.

Все эти свойства тоталитарной методики Щедровицкого свойственны и сегодняшнему дню его игротехнической школы. Игротехники школы Щедровицкого в качестве заказчика продолжают рассматривать государство, тоталитарные секты, корпорации или политические силы, старательно избегая ориентации на запросы участника и на самофинансирование, все время проводя игры по заказу организаций. Если заказчиками Щедровицкого были в основном обкомы и горкомы КПСС, советские ведомства и стоящий за ними всесильный КГБ, то заказчиками нынешних игротехников этой школы являются администрации федеральных округов.

В 1970–1980-е годы в стране произошел всплеск деловых игр, различных по методике проведения. Это было связано с появлением понятия «человеческий фактор» как ведущего в эффективной организации производства, что приблизительно на 10 лет отстало от фундаментального западного понятия «человеческий ресурс». Введение целевого менеджмента, группового обучения рабочих, проведение игр в виде совещаний, а затем – иных форм привлечения сотрудников к управлению организацией берет свое начало в модели «человеческие отношения».

В этот период появляются целые школы обучающихся игр: школа В. К. Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е. В. Гильбо (Ленинград), ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике. Новаторами в методике преподавания деловых игр явились вузы. Насчитывается более 1 000 различных видов обучающих игр.

В 1980–1990-е годы в России наступил этап экономических реформ, связанный с введением новых форм хозяйствования, а затем появлением различных форм собственности. С помощью деловых игр выявлялись пути развития промышленных предприятий, варианты решения крупных региональных проблем, например, сохранения экологии озера Байкал. Игра проходила в течение 10 дней с участием специалистов разных профилей – биологов, экономистов, геологов и др. Эпоха выборов руководителей также не обошлась без игрового подхода (например, выборы руководителя на ВАЗе). Стали проводиться игры по поиску и решению конкретных проблем на предприятиях Севастополя, Омска, Владивостока, Северодвинска и др.

С наступлением эпохи компьютеризации широкое распространение получили компьютерные игры, позволяющие получить необходимые навыки по различным специальностям, развить скорость мышления и реакцию.

### ***6.2.2. Анализ понятия деловой игры***

Для осмысленного применения деловых игр необходимо выяснить их сущность, понять отличие детской игры и игры деловой. Если в первой следование правилу занимает главное место, то во второй правила являются лишь исходным моментом, на основе которого строится свободное игровое поведение. Игра присутствует там, где необходимо выйти за пределы схем. Кроме того, неутилитарный характер детской игры не согласуется с деловой игрой. Это противоречие зафиксировано уже в самом названии, соединяющем «дело» и «игру». Следует обратить внимание на характер взаимодействия их атрибутов (табл. 6.6).

Таблица 6.6

Взаимодействия атрибутов

Необходимость	Возможность
Безусловность	Условность
Утилитарность	Неутилитарность
Ограниченность	Неограниченность
Действительность	Мнимость

Когда дело становится условным, оно происходит по логике возможного. Таким образом, игра становится средством моделирования (на уровне понятия и на уровне действия) новых условий профессиональной действительности (включая экстремальные), методом поиска новых способов выполнения деятельности. Игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия.

Поскольку игра самодостаточна, соединение понятий «игра» и «имитация» также включает противоречие. При такой имитации знаковым материалом помимо прочего являются люди. Данная модель не может быть строгой, но она предполагает большую свободу и, следовательно, открывает новые возможности. Трудно согласовать также понятия «игра» и «управление», однако они взаимосвязаны: чем лучше осуществляется управление, тем более выражен игровой компонент.

Сложность понятия «деловая игра» привела к несогласованности в многочисленных попытках его определения. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решения практических задач, однако все это многообразие недостаточно представлено в существующих определениях деловой игры.

Предлагается проанализировать несколько дефиниций:

**деловая игра** – это анализ ситуации, в которую включены обратная связь и фактор времени;

**деловая игра** – устройство для воспроизведения процессов согласования хозяйственных интересов;

**деловая игра** – это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях, имитирующих реальную производственную обстановку;

**управленческая имитационная игра** – это имитационная модель функционирования организации;

**имитационная игра** – игра, являющаяся имитационной моделью, которая предназначена для изучения процессов функционирования организационно-экономических систем;

**деловая игра** – это своеобразная система воспроизведения управленческих процессов, имеющих место в прошлом или возможных в будущем, в результате которой устанавливается связь и закономерности существующих методов выработки решений на результаты производства в настоящее время и в перспективе;

**деловая игра** – это творение игрового образа в ходе имманентного преодоления добровольно принятых правил.

Для выявления сущности понятия необходимо рассмотреть теоретические основы деловых игр, их назначение, основные характеристики, структуру. Необходимо понимать значение деловой игры в гуманизации профессиональной деятельности и осознавать данный метод как реализацию диалогического принципа в профессиональном обучении.

Учитывая отсутствие удовлетворительного определения, на данном этапе анализа перечислим лишь основные атрибуты деловых игр:

- игра имитирует тот или иной аспект целенаправленной человеческой деятельности;
- участники игры получают роли, которые определяют различие их интересов и побудительных стимулов в игре;
- игровые действия регламентируются системой правил;
- в деловой игре преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности;
- игра носит условный характер;
- контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики и рефлексии, судейского, блока обеспечения информацией.

### ***6.2.3. Классификация деловых игр***

Деловые игры классифицируются:

*по времени проведения:*

без ограничения времени,

с ограничением времени,

игры, проходящие в реальное время,

игры, где время сжато;

*оценке деятельности:*

балльная или иная оценка деятельности игрока или команды,

оценка того, кто как работал, отсутствует;

*конечному результату:*

жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила,

свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи;

*конечной цели:*

обучающие – ориентированы на приобретение новых знаний и закрепление навыков участников,

констатирующие – конкурсы профессионального мастерства,

поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения;

*методологии проведения:*

– луночные игры – любая салонная игра (шахматы, «Озеро», «Монополия»). Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки,

– ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием,

– групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра «Координационный совет», «Кораблекрушение»),

– имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях («Межцеховое управление» – для обучения специалистов ПДО, «Сбыт» – для обучения менеджеров по продажам и т. д.),

– организационно-деятельностные игры (Г. П. Щедровицкий) – не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность,

– эмоционально-деятельностные игры (Е. В. Гильбо, 1980-е годы) – избегают жестких правил, имитируют конкурентные или зависимые отношения, раскрывают личностный потенциал, ориентированы на обучение и личностный рост. По сути, представляют собой форму тренингов,

– инновационные игры (В. С. Дудченко) – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуации, включают тренинги по самоорганизации,

– ансамблевые игры (Ю. Д. Красовский) – формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации партнерского делового сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб,

– комбинированные интерактивно-деятельностные стратегические игры (Е. В. Гильбо, 2000-е годы) – сочетают ансамблевость и конкуренцию, пролонгированно имитируют реальное развитие ситуации, направлены на коллективное конструирование будущего.

Одномерные классификации проводились по следующим критериям:

по моделируемому объекту – общие управленческие и функциональные (имитация производственной, финансовой деятельности);  
наличие взаимодействия – интерактивные и неинтерактивные;  
конструктивным особенностям – простые и сложные;  
однозначности выигрыша – жесткие и нежесткие;  
наличие случайных событий – детерминированные и стохастические.

Существует трехмерная классификация, в которой учтены основные параметры деловых игр. Первая ось представляет собой непрерывность процессов от реальной производственной деятельности до учебного занятия (отсутствует распределение ролей, команды независимы). Вторая ось отражает степень наличия взаимодействия. Крайние ее проявления – луночная игра и совещание в кулуарах. Третья ось отражает характер отклика (обратной связи). На ней могут быть варианты от балльной оценки до оценки системой показателей, присутствующих моделируемой системе.

#### ***6.2.4. Преимущества игрового метода***

Игровой метод имеет следующие преимущества:

1. Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежности разным дисциплинам.

2. Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.

3. Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.

4. Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.

5. Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.

6. В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

7. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.

8. Метод провоцирует включение рефлексивных процессов, предоставляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов.

Опыт, полученный в игре, может оказаться даже более продуктивным в сравнении с приобретенным в профессиональной деятельности. Это происходит по нескольким причинам. Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Информация, которой пользуется человек в реальности, неполная, неточная. В игре ему предоставляется хотя и неполная, но точная информация, что повышает доверие к полученным результатам и стимулирует процесс принятия ответственности. Рассмотренные преимущества определили успешность применения данного метода в учебном процессе.

### ***6.2.5. Методология игрового процесса***

Необходимо обратить внимание на наличие двух аспектов управления: инструментального и эмоционально-ролевого, рассмотреть их специфику на каждом из этапов проведения деловой игры. Руководитель игры, как правило, ее «запускает», осуществляет постановку цели, знакомит участников с ее описанием, участвует в распределении ролей, предоставляет в распоряжение участников необходимую информацию. Важна его роль в создании игровой атмосферы. Игровые события необходимо вычленивать из реальности при помощи особой организации пространства игрового взаимодействия, специфического стиля общения. Руководитель направляет свои усилия на детализацию понимания участниками игровой ситуации. Он должен поощрять оформление каждого действия псевдореальными документами (например, отсутствие игрока объясняется повесткой из военкомата). Если нарушена синхронность в работе групп, лучше ввести какое-либо новое условие (например, поездка части работников в командировку, отпуск и т. п.). Если ведущий обнаружил недостаточ-

ность знаний игроков по возникающим вопросам, он может ввести ситуацию обращения для консультации к компетентным специалистам. Такое оформление событий поддерживает игровой план.

Предметом внимания руководителя должно стать создание игровой мотивации, обеспечение оптимальной динамики межличностных отношений. Важно поддержать определенный уровень соревновательной мотивации среди участников игры с тем, чтобы она стимулировала активность, а не провоцировала самопрезентацию.

При комплектовании команд необходимо учитывать межличностные отношения, сложившиеся в группе. Для достижения сотрудничества лучше, чтобы в команде наблюдались позитивные межличностные отношения. Некоторые ведущие при комплектовании групп используют данные социометрии. При этом следует предотвратить перенос цели выполнения задания на прерывание в группе. Американский социальный психолог Дженнигс описал феномен, который он назвал превращением социальной группы в психологическую. В психологической группе все члены связаны взаимной симпатией, чувствуют свою защищенность, испытывают психологический комфорт и главное внимание уделяют совместному пребыванию в группе, а не решению проблемы. Поэтому такая группа нацелена на достижение согласия, а не на получение результата. Решения недостаточно продумываются и обсуждаются. Часто некритически принимаются предложения высокостатусных участников игры, у лидеров наблюдается превышение лидерских притязаний, поэтому важно сконструировать игру так, чтобы влияние разных игроков на решение приближалось к равному. Имеются данные, показывающие, что легче принимаются решения в небольшой группе с нечетным количеством участников.

Важной особенностью большинства игр является наличие ролевого взаимодействия. Роли структурируют группу. Это означает закрепление за каждым участником игры предписанных функций определенной позиции в группе. Как правило, роль понимается не только как сумма функций, но и образцов поведения. Участники игры формируют у себя некоторую систему ожиданий от носителя определенной роли. Желательно, чтобы эти ожидания совпадали у всех игроков. В этих целях в инструкции игроку достаточно полно описываются нормы поведения. Это организует взаимодействие в группе, упорядочивает и регулирует межличностные отношения и уменьшает вероятность возникновения конфликтов.

Способность действовать в соответствии с ролью зависит от индивидуальных особенностей игрока. Тревожность, негибкость мышления затрудняют принятие роли. Влияют на этот процесс и социально-психологические характеристики личности. Средний социометрический статус более благоприятен для принятия роли по сравнению с низким.

Как правило, наблюдаются три основные стратегии поведения игроков. При первой стратегии все решения игрок принимает от лица некоторого обобщенного образа – эталона, который является продуктом понимания игроком особенностей личности представителей данной роли (например, директора). При этом главным становится соблюдение некоторых формальных и неформальных норм, которыми руководствуется реальный прототип. Вторая стратегия может быть охарактеризована как азартная. Главная цель – выигрыш. Приемлемыми здесь являются и нарушения соглашений, действия на грани «фола». Однако при удачном управлении игроки, следующие этой стратегии, могут положительно повлиять на игру, оживив ее. Им следует предлагать осуществлять связь с внешним миром, разыгрывать случайные события. Третья стратегия отличается интересом к тому, что произойдет в результате определенного действия, какие решения принимают другие участники. Описанные стратегии не являются жесткими, они могут сменять друг друга.

Можно выделить и другие особенности поведения игроков. Руководитель игры должен уметь наблюдать за ними, вовремя их фиксировать для того, чтобы поддерживать необходимый уровень эмоциональной и интеллектуальной напряженности. Для интенсификации интеллектуальной деятельности можно вводить специальные методы коллективного творчества (мозговой штурм, синектика и др.), психогимнастические упражнения. Некоторые психогимнастические упражнения могут быть направлены на регуляцию эмоционального состояния игроков, развитие их коммуникативных умений. Их использует ведущий, исходя из анализа ситуации, сложившейся в игре.

Как показывают исследования, эмоциональное состояние участников не зависит от инициативности и эмоционально-экспрессивных способностей в общении. В большей степени оно определяется эффективностью игры и социально-психологическими характеристиками игроков. Следовательно, эмоциональное состояние игроков в значительной степени зависит от качества управления игрой. Тем

не менее при этом необходимо минимизировать вмешательство ведущего в ход игры. Авторитарная позиция ведущего блокирует игровое поведение участников, снижает эффективность рефлексии в ходе обсуждения результатов.

Можно выделить основные виды трудностей, которые возникают в ходе проведения деловой игры. Сбои в начальном периоде ее разворачивания чаще всего объясняются интенсивным протеканием процесса формирования группы. Участники стремятся обеспечить себе достаточно высокий социометрический статус и для этого могут выбрать стратегию критики. Наиболее естественным объектом для критики им представляется игра. Процесс формирования группы лучше вывести за рамки игры, например, предварительно провести дискуссию, ходом которой легче управлять. Если сбой все же возник, задача руководителя – противодействовать сплочению группы на основе недовольства игрой. Необходимо показать, что к неудачам приводит не плохая конструкция игры, а неучет игроками каких-либо факторов. Игроки должны убедиться, что результат появляется не случайно и не просто по воле разработчиков, а есть следствие имитации реальных процессов.

Нарушение течения игры также может происходить вследствие потери двуплановости. На игру могут переноситься личные взаимоотношения. Руководитель должен подчеркнуть ее условный характер, а в случае необходимости перераспределить роли, изменить правила. Еще одна ситуация связана с утратой понимания игрового контекста одним из участников и его попытками решить личные проблемы (например, доминирование) в игре. Такого участника руководитель должен замкнуть на себе, минимизировать его контакты.

В то же время условность может быть гипертрофирована. Азарт игроков вызывает импульсивные действия, способствует концентрации на выигрыше, а не на результате. Задача руководителя состоит в регуляции эмоциональных состояний. Выигрыш и проигрыш следует сделать не слишком однозначными, снизить их значение. В этой ситуации не следует вводить случайные события.

Трудности в управлении игрой могут быть вызваны некоторыми индивидуальными особенностями ее участников, выражающимися в неспособности к групповой деятельности и неспособности принять игровую ситуацию. В первом случае причиной, как правило, является гипертрофированная значимость для участника оценки его

действий, связанная с неадекватностью Я-концепции, завышенной или заниженной самооценкой. Поведенческие проявления этих особенностей – демонстративное поведение, постоянное вмешательство, навязывание своей точки зрения, ссоры, уход из игры. Во втором случае причиной являются либо невротические блокировки проявлений самостоятельного, спонтанного поведения, высокая тревожность, либо косность. Участие таких игроков нежелательно. Однако отбор для участия в деловых играх неприемлем, имеющиеся данные следует учитывать при распределении ролей.

После окончания игры проводится ее обсуждение, выясняется, почему принимались те или иные решения, к каким результатам они привели, каким стратегиям отдавалось предпочтение.

Можно представить следующие вопросы для дискуссии:

Интересна ли игра?

Какова ее центральная проблема?

Почему в ней такие правила?

Соответствует ли она реальным условиям действительности?

Что можно было бы сделать иначе, если бы вы играли еще раз?

Какими могли быть другие результаты игры?

В силу каких причин?

Какова польза игры?

Следует обратить внимание на необходимость рефлексии игры и своего поведения в ней руководителю. Можно предложить следующие вопросы для самоанализа:

Приспособлена ли игра для данной аудитории?

Ориентирована ли на имеющиеся у участников знания?

Использовалась ли данная информация, требовалась ли дополнительная?

Был ли у игроков выбор?

Хорошо ли взаимосвязаны роли и события?

Чувствовался ли энтузиазм участников?

Было ли налажено взаимодействие?

Какова эффективность игры?

Проблема измерения эффективности деловой игры, как и других групповых методов, достаточно остра. Опираясь на данные самоотчетов ее участников, можно говорить, что в результате ее проведения у игроков снижаются эгоцентрические тенденции в поведении и мышлении, обостряется социальная чувствительность, уменьшается

нормативный самоконтроль, формируется установка на восприятие новой информации, снижается порог принятия точки зрения другого, расширяются стереотипы, актуализируется творческий потенциал, повышается адекватность само- и взаимооценок.

В деловой игре открытого типа делается попытка найти интегрированный подход, соединяющий анализ поведения людей и организационных структур в социальном контексте. Деловая игра использует прошлый опыт участников, предоставляет автономное пространство для развития собственных представлений и действий. Каждый участник может и должен принимать решения самостоятельно, что не всегда происходит в реальности и является тренингом креативности.

Важным преимуществом игрового метода является максимальное эмоциональное вовлечение участников в события. В основе игры лежит групповая работа, которая дает навык коллективных действий, развивает интуицию и воображение, учит осознавать свою и чужую роль, мобилизует умения и знания. Возникает феномен групповой сплоченности, которая притягивает участников друг к другу после игры, давая ресурс для реального внедрения наработанных результатов.

Контактирующие друг с другом группы составляют о себе и других группах мнение, которое может осложнить взаимоотношения между ними или, наоборот, даст возможность вступать в компромисс и коалиции. Научные исследования малых групп называют этот процесс созданием стереотипов и исходят из того, что мнение о членах своей группы оказывается более положительным, чем о чужой, причем чем дальше находятся группы друг от друга, тем больше разница в оценке своей и чужой группы. В условиях конкурентной борьбы за человеческие ресурсы и идеи между группами неизбежно возникают конфликты. Угроза со стороны чужой группы приводит к агрессивному отношению к ней и одновременно к повышенной солидарности внутри своей группы.

Этот процесс является важным механизмом мотивации деятельности в игре. Находясь под давлением принятия решений, группы вынуждены строить и развивать собственные структуры, коммуникации и принятия решения и доказывать их пригодность другим участникам.

Во время деловой игры выявляется присущее всем группам несоответствие между аффектом и рациональным началом, между уровнем содержания и отношениями, часто препятствующее сотрудни-

честву. Таким образом, деловые игры похожи на лабораторию групповой динамики.

Но главное в игре в отличие от реальных условий жизни – это радикальное сокращение времени накопления опыта; возможность повернуть ход событий, попробовать другую стратегию. Конструктивными элементами деловой игры являются моделирование реальности, конфликт, активность участников, общение, решение поставленных проблем.

В деловых играх удачно сплелись несколько важных идей социологии менеджмента, социальной психологии и менеджмента. Методология разработанных автором деловых игр опирается на практический подход в социологии менеджмента, основанный на концепции социальной практики.

Характерным моментом для деловой игры является возможность действовать в ситуации «если, то», исключая при этом реальный риск. Рамкой игры является исходная заданная ситуация с обязательными конкретными данными и фактами социально-экономической деятельности предприятия. В игре формируется модель, которая отражает реалии жизни с ее главными элементами и структурами. Если все существенные и значимые величины и определяющие факторы включены в объявленное игрой жизненное пространство, то игровой опыт может равняться жизненному. Свободное от санкций игровое пространство способствует экспериментальному характеру деятельности и открывает возможности критической оценки собственных навыков и знаний.

Этапы прохождения деловой игры можно соотнести с характеристиками менеджмента, данными К. Хэррисом (табл. 6.7).

Таблица 6.7

### Этапы прохождения деловой игры

Характеристики	Этапы деловой игры
1. Класс действий, в которые участники вовлечены как представители сообщества или какого-либо рода деятельности 2. Понятия, с помощью которых общие цели или проблемы определяются и осмысливаются авторами в совместном действии	1-й – этап проблематизации, когда участники должны осмыслить те проблемы, которые мешают развиваться организации и ее подразделениям

Характеристики	Этапы деловой игры
3. Общие цели или проблемы, для разрешения которых участники создают или применяют общий язык	2-й – этап оптимизации, целеполагания, когда участники генерируют оптимальную модель развития
4. Средства или ресурсы, посредством которых выполняются проекты, значимые для участников	3-й – этап поиска ресурсов, с помощью которых можно достичь поставленных целей
5. Конкретные условия или обстоятельства, в которых протекает совместная деятельность, и связи, в которые включены участники	4-й – этап организационного проектирования, заключительный, когда участники «привязывают» найденные в игре решения к конкретным производственным условиям и связям, отвечая на вопрос: «Кто конкретно, что должен сделать, чтобы изменить реальную ситуацию в организации»

Логика содержательного развития игры корректируется с помощью еще одного важного элемента игры – рефлексии. Способность человека к обобщению приводит к тому, что в ходе игры постоянно возникает потребность в «вытаскивании» этой информации. Это связано с тем, что достигнутый уровень абстрагирования толкает человека на определенные действия в последующем, а игротехникам важно использовать этот потенциал в нужном русле. Кроме того, в стрессовой ситуации игры рефлексия помогает человеку осмыслить причины его недовольств, понять свое место и роль в группе, мотивы поведения участников, осознать динамику групповых отношений, определиться в целях.

В ходе деловых игр можно выделить несколько рефлексивных уровней:

- предметное поле игры;
- межличностные отношения участников;
- игротехническая плоскость;
- методологическая плоскость.

Предметное поле игры и межличностные отношения становятся предметом обсуждения со всеми участниками. Игротехническая и методологическая плоскости рефлексиируются в команде игротехников. Таким образом, рефлексия имеет две ступени: вначале с участниками игры, потом в команде игротехников. Кроме того, рефлексия позволяет откорректировать ход игры, поскольку ни одна отлично разра-

ботанная программа не может предусмотреть всех поворотов реального поля игры. Без проживания тех содержаний, которые рефлексированы участниками на каждом уровне игрового продвижения, все эти уровни «склеиваются», и тогда не возникает новых методов для реализации найденных целей и смыслов. Именно рефлексия неудач предметного, содержательного продвижения игры проявляется в игровой группе как следствие осознания кризиса традиционных средств мышления и деятельности.

Рефлексия в играх отличается от психологического понятия, поскольку это специально организованное действие: в конце каждого дня участники игры располагаются в уютной комнате, в круг, ведущий особым образом ведет обсуждение прожитых действий. Следует отметить, что рефлексивное обсуждение занимает чрезвычайно большое количество энергии и для недопущения возможного дисбаланса состояний участников требует от ведущего большого мастерства.

#### ***6.2.6. Конструирование игры***

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений.

Необходимо обратить внимание на наиболее типичную ошибку при разработке игры: моделируется «среда», а не деятельность. Деловая игра должна строиться по логике деятельности, точнее, взаимодействия. В основу разработки должна быть положена деятельность, отражающая согласование различных интересов, а не структуры предприятия и тому подобные модели «среды».

Содержанием может быть явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников. Событийная ткань должна представлять постоянное столкновение интересов участников игры. Игра строится как скрытый диалог смыслов.

Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Прямая формулировка проблемы или указание на нее недопустимы. В то же время правила, нормы формулируются однозначно и определенно.

В конструкции игры необходимо каждому игроку заложить возможность принимать решения и обеспечить осознание этого участниками. Такое достигается при помощи пакета документов. Для облегчения разработки и проведения игры, а также усвоения участниками правил лучше, чтобы каждый документ был ориентирован на определенного игрока.

В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Тогда она становится нагляднее, а участникам легче ее анализировать. Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой, ни слишком высокой. В первом случае будут воспроизводиться частные схемы поведения, во втором – есть опасность принятия привычных тривиальных решений. Чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в игру.

Важно продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность участников. Они должны концентрироваться не на выигрыше, а на результате. Этому способствует оптимальный баланс игровой деятельности и деятельности по поводу игры. Желательно неоднократно предоставление обратной связи. Она должна отражать развитие системы в результате принятого решения и хорошо дифференцировать игроков.

Игра будет нежизнеспособной, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, недостаточна драматизация происходящих событий, они не развиваются во времени, список решений задан, не ясно, как осуществляется отклик на принятые решения, не автоматизированы рутинные операции, ход игры требует постоянного вмешательства ведущего.

Можно выделить следующие этапы разработки игры:

1. Проблематизация и тематизация.
2. Определение типа по назначению (для обучения, в исследовательских целях, для принятия решений, проектирования, по кадровым вопросам).
3. Выделение целей конструирования.
4. Анализ главных закономерностей – связей, отношений в моделируемой деятельности, исходя из проблемы, лежащей в основе игры. В этом пункте определяется необходимая степень детализации представления объекта. Все связи в нем должны быть обозримы и в то же время не слишком упрощены.

5. Выделяются игровые единицы и функции. На основе этой работы создается сценарный план и продумываются игровые события.

6. Создается перечень решений, которые могут принимать игроки. На данном этапе определены основные точки, на которых базируется простая игра. Пункты 7 и 8 относятся лишь к сложной игре.

7. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить. Они должны быть таковыми, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров в каждом звене деятельности. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании применяются экспертные оценки.

8. Формирование числового массива. На этом этапе определяется размерность основных параметров, закономерности и взаимодействия, строятся таблицы, графики, программы для ЭВМ.

9. Детализация сценического плана, формирование влияния окружающей среды.

10. Формулировка правил, распределение решений по игрокам. Установление причинно-следственных отношений между операциями. Построение блок-схемы игры, внутреннего графика проведения, уточнение основных шагов, этапов, циклов. Шагом является завершённая фаза принятия решения, этап разделяет сценарные фазы, цикл приводит к очевидным итогам, является наиболее завершённой фазой игры. Особое внимание обращается на точки ветвления игры.

11. Формулирование системы штрафов и поощрений, определение критериев выигрыша. Результаты игры могут быть очевидны, будучи выраженными количественно, и могут оцениваться экспертами.

12. Отладка игры, ее проигрывание разработчиками, уточнение связей, параметров, проверка гибкости блок-схем, жизнеспособности математического аппарата, анализ реальности ситуаций – действенность стимулов, правильность расчетов временных затрат, окончательная коррекция игры.

Для представления игры необходимо подготовить методическую инструкцию по проведению игры, ролевые инструкции игрокам и необходимый справочный материал. Методическая инструкция по проведению игры включает описание назначения и целей игры, структуры игрового коллектива и функций участников, системы стимулирования, исходных данных, процесса игры (этапы, эпизоды), направлений возможного усовершенствования и усложнения игры.

В ролевой инструкции важно предусмотреть средства, позволяющие оптимизировать процесс идентификации игрока с ролью.

При подготовке документов необходимо учитывать психологические закономерности работы с текстом. В играх изыскиваются различные возможности наглядного представления информации. Игровая мотивация и активность игроков, а значит, эффективность игры, во многом определяются формой подачи информации. Справочный материал должен быть представлен таким образом, чтобы вызвать у участников потребность в поиске информации об основаниях заложенной в игре проблемы. Подобное внимание уделяется подготовке материалов, обеспечивающих рефлексивный анализ игры (например, списка контрольных вопросов).

### *6.2.7. Этапы игры*

Классическая деловая игра имеет три этапа: подготовительный, сама игра, постигровое моделирование.

#### **Подготовительный этап.**

Основными составляющими являются:

- формирование групп игротехников (конструкторов деловой игры), экспертов, представителей заказчика, организационной группы;
- формирование списка участников игры и рабочих групп;
- формирование экспертной группы;
- формирование организационной группы;
- установочный семинар.

Игротехники создают дидактическую основу игры, во время которой участвуют в работе групп и пленарных обсуждениях, корректируют развитие событий. Представители заказчика на подготовительном этапе вносят данные, факты и рамочные условия будущей игры. Исходная позиция деловой игры должна содержать все значительные факты и величины выбранной социальной реальности. Эти две группы работают очень плотно и в тесной взаимосвязи, что позволяет выработать адекватную концепцию игры.

Экспертная группа работает только во вторую часть дня на пленарном заседании. Роль экспертной группы в каждой игре имеет свои акценты. Она может работать как некая судейская коллегия, отбирая лучшие идеи. Ее функции могут быть расширены и включать не только оценку, но и генерацию идей. Иногда в экспертной группе присутствуют потенциальные руководители предприятия или его подразде-

ления, и тогда скрытая роль состоит в оценке будущих подчиненных и в «обкатке» своего прогноза и плана развития предприятия.

Организационная группа занимается обеспечением помещения для проведения игры (обычно каждой группе необходимо свое помещение, кроме того, должен быть зал для пленарных заседаний и помещение для игротехников).

Участие игроков на подготовительном этапе выражается в их работе на установочных семинарах, когда эксперты и игротехники дают необходимую информацию о фактическом положении дел на предприятии и форме предстоящей работы. Привлечение участников в доигровой период дает ряд преимуществ. Во-первых, можно учесть их интересы и потребности. Во-вторых, существует возможность усилить осознание проблем участниками еще до начала игры. Недостатком является то, что в результате длительной подготовительной работы у них может понизиться мотивация.

Важным шагом подготовительного этапа является формирование рабочих групп, которое осуществляют игротехники. Количество групп зависит от концепции игры, но, как правило, их насчитывается четыре–семь. Если количество групп будет меньше, то глубина проработки поставленных задач будет недостаточной, если больше, то игра теряет контролируемые границы, а руководство игры перегружено. Не обязательно всем группам иметь одинаковое количество участников. В зависимости от целей деловой игры существует несколько принципов формирования рабочих групп (желательно, чтобы группы были примерно равными по своим возможностям, в остальном используются другие принципы):

- принцип функциональной однородности (например, все члены группы – технологи);
- принцип структурной принадлежности (все члены группы – работники одного отдела);
- принцип принадлежности к организации (например, только члены профсоюза или работники одной организации);
- смешанные группы, куда включаются представители разных профессий как эксперты в своей области (например, в одной группе работают экономисты, технологи, планировщики).

Общее количество участников деловой игры составляет 40–60 человек. В каждой группе может работать от 4 до 12 человек (хорошо управляемые группы – пять–шесть человек).

Наиболее продуктивная работа обеспечивается методом полного погружения за счет вывоза всех участников за город в пансионат, где они будут отрезаны от прессинга производственных и повседневных забот, но это довольно дорогое условие. Опыт показывает, что при хорошей организации игры можно добиться продуктивной работы и без вывоза сотрудников, но при этом помещение не должно находиться на территории предприятия.

### 6.2.8. Игра

Методология развития игры состоит из четырех этапов. Ни один из них нельзя исключить, поскольку все они обусловлены особенностями мышления человека и соотносятся с классическими этапами принятия решения.

Легче всего проходит *этап проблематизации*. Это понятно, поскольку люди ежедневно сталкиваются с массой проблем производственного характера, а игра дает возможность осознать и структурировать их. Ясность задачи на этом этапе компенсирует трудности в самоопределении каждого участника в начале игрового процесса. В зависимости от целей игры каждая группа работает или в узкой области, или все группы по-своему описывают единый круг проблем. Например, на Средненевском заводе все группы работали над рассмотрением всего комплекса проблем, стоящих перед предприятием, но на пленарном заседании выяснилось, что не только иерархия, но и содержание несколько различаются. В других играх одна группа работала над технологическими проблемами, другая – экономическими, третья – организационными и т. д.

*Второй этап* игры – оптимизации или целеполагания – претерпел коллизии роста. Вначале считали, что игра должна иметь три уровня: реальности (которая проговаривается на этапе проблематизации), идеальной модели, оптимальной модели.

На *третьем этапе* участникам игры предлагается определить, какие ресурсы необходимы для реализации предложенной модели в жизнь. На этом этапе отбрасываются нелепые предложения, плоды фантазии, людей возвращают к действительности, но изменившееся мышление участников игры дает возможность сохранить все лучшее, доработать отдельные аспекты и дать подробную схему ресурсов для внедрения модели.

*Четвертый этап* организационного проектирования осуществляется связь результатов игры с постигровым моделированием, поскольку здесь детально разрабатываются механизмы внедрения результатов игры на предприятии. Готовятся проекты приказов, вносятся правки в положения отделов и служб, т. е. дается ответ на вопрос, кто и что должен сделать, в какой последовательности и в какой взаимосвязи, чтобы добиться изменения социальной реальности.

Игра предполагает деление игрового дня на три части: работа в группах, пленарное заседание, рефлексия. В начале каждого дня все участники собираются вместе для краткого подведения итогов и получения задания на текущий день. Работа в группах проходит до обеда; после обеда на пленарном заседании обсуждаются представленные доклады. Рефлексивный разбор дня проводится после пленарного заседания.

Дополнительной задачей игры может быть оценка персонала. На практике отработаны два подхода. Один из вариантов – индивидуально-психологическое тестирование участников игры. Тогда в игровом пространстве присутствует оператор с компьютером, участникам игры раздаются бланки тестов и бланки для ответов, по мере заполнения тестов оператор обрабатывает информацию. Психолог рассказывает о психологических особенностях каждого участника в специально отведенное для этого время, результаты тестирования в виде сводных характеристик и рекомендаций передаются руководству предприятия или заказчику.

Второй способ предусматривает практическую психодиагностику в результате совместной деятельности. Это требует от игротехников специальных навыков и знаний, поэтому может проводиться только с командой подготовленных специалистов. Для работы могут использоваться специально разработанные бланки с указанием оцениваемых характеристик и уровнем их развития.

Для оптимизации управления игрой необходимо вести ее исследование, для измерения можно предложить следующие параметры:

- общая активность группы;
- степень организованности;
- интеллектуальная активность;
- эмоциональная напряженность;
- особенности групповой динамики (лидерство, принятие решения);
- степень инициативности и реальный вклад каждого участника и т. п.

Наблюдение этих особенностей может производиться специально созданной в игре группой исследователей. Предварительно разрабатывается программа и подбирается методический инструментарий. Ниже приведено несколько методик, которые можно использовать для исследования отдельных аспектов игры.

При анализе процесса взаимодействия в группе широко применяется схема Р. Бейла. Им выделяются два вида функций поведения, необходимого для успешного проведения игры: функция решения задачи и функция оказания поддержки. Выполнение функций решения задачи – это достижение намеченных целей. Поведение, определяемое задачей, включает выдвижение и принятие предложений, мнений, информации.

Функции оказания поддержки связаны с социальным и эмоциональным климатом коллектива. Они обеспечивают сплоченность, которая облегчает достижение групповых целей. Эти функции реализуются в таких формах поведения, как дружеские либо недружеские действия, согласие или несогласие, драматизация или демонстрация напряжения.

Эта схема достаточно универсальна. Она описывает основные формы поведения в группе и точно классифицирует их в соответствии со значимыми для наблюдения критериями, табл. 6.8.

Таблица 6.8

### Особенности поведения

Роль	Участник											
Инициатор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Последователь												
Координатор												

Описанные особенности поведения могут либо облегчить, либо затруднить выполнение задания или развитие группы. Чтобы уяснить, каким образом группа движется к цели, необходим содержательный анализ обеспечения различных функций. В эффективной группе представлено определенное состояние функций решения задач и оказания поддержки. Оно определяется целью группы, особенностями ее организации и протекающими в ней процессами. При работе над задачей для снятия излишней напряженности необходимо поддержи-

вающее поведение. В то же время доминирование поддерживающего поведения мешает решению задачи.

Часто различные функции распределяются между разными людьми. Эмоциональные лидеры могут брать на себя функции поддержки, интеллектуальные – решения задачи, лидеры-организаторы могут осуществлять обе функции. Такое структурирование группы происходит спонтанно, без специальных намерений. Для успешности игры желательна гибкая ролевая структура.

Ниже приводится перечень ролей. При его составлении в основу была положена схема Р. Бейлса.

Перечень ролей:

А. Роли, способствующие выполнению задания:

*инициатор* – участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы. Они могут касаться поставленного в группе задания, проблемы организации работы в группе и т. д.;

*последователь* – подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел;

*координатор* – способствует правильному «разделению труда», следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, все имели занятие и действия не дублировались;

*ориентирующий* – прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-то внешними ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, далеко ли она находится от цели, в каком направлении идет и др. Обращает внимание на уровень увлеченности деятельностью в группе, следит за бюджетом времени;

*оценивающий* – оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, в конце занятия подводит итог;

*ищущий информацию* – часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию, принятию решений.

Б. Роли, важные для сотрудничества в группе и ее развития:

*поощряющий* – мотивирует и «подталкивает» других к участию в групповом процессе, вовлекает малоактивных и молчащих членов в работу группы, демонстрирует понимание чужих идей и мнений;

*гармонизатор* – поощряет к совместной деятельности, разрешает конфликты, пробует преодолеть противоречия между участниками, стремится к компромиссу;

*снямающий напряжение* – старается снять напряжение в трудных ситуациях, часто шутит, говорит остроумные вещи и т. п.;

*блюститель правил* – обращает внимание, когда кто-то из членов группы нарушает правила. Сам всегда исходит из общепринятых в группе положений и принципов. Напоминает о нормах и правилах совместной работы и коммуникации в группе.

В. Роли, затрудняющие сотрудничество в группе и ее развитие:

*блокирующий* – противостоит групповым инициативам, подвергает сомнению важность того, что происходит в группе. Когда личные цели противоречат групповым, выбирает первые;

*ищущий признания* – независимо от того, что происходит в группе, старается обратить на себя внимание, напоминает о своих заслугах, демонстрирует свои способности и возможности во всех минимально благоприятных ситуациях. Старается быть в центре внимания группы, удивить, заинтересовать своей личностью, вызвать восхищение, жаждет похвалы;

*доминирующий* – часто мешает другим высказаться, стремится занять позицию лидера в группе. Навязывает свое мнение, пытается манипулировать другими участниками;

*избегающий работы в группе* – не поддерживает групповых инициатив, стремится быть в стороне. Избегает рискованных для себя действий и ситуаций. Склонен отмалчиваться или давать малозначащие, уклончивые ответы.

Анализ ролевой структуры может проводиться на основании таких вопросов:

1. Просматриваются ли в группе все перечисленные роли?
2. Разделены ли они между разными участниками или на некоторые из них имеется монополия?
3. Какой тип роли проявляется сильнее (слабее) всего?
4. Какие роли являются внедренными?
5. Как нужно изменить ролевую структуру, чтобы группа работала лучше?

Важным аспектом групповой динамики является принятие решения. Ниже приводится перечень основных типов принятия решений в группе.

1. *Незаметное решение*. Четкой позиции в дискуссии не высказано, решение возникает как бы само по себе, без его полного осознания участниками дискуссии.

2. *Авторитетное решение.* Четкая позиция авторитетного члена группы оказалась бесспорной, решением группы эта позиция принята единственно верной, хотя в предыдущие шаги дискуссии было высказано немало других мнений. В этом случае члены группы не воспринимают решение как свое.

3. *Решение меньшинства.* Активное меньшинство, оказывая поддержку друг другу, проводит свое решение. Все другие члены группы имели собственные представления о решении проблемы, однако единой точки зрения им выработать не удалось.

4. *Компромиссное решение.* Когда в ходе дискуссии никак не удается выйти на одно решение, нужны взаимные уступки, и тогда возможна ситуация, что будет принято то решение, которого никто не предлагал.

5. *Решение большинства.* Такое решение считается демократичным и потому – верным, хотя это не всегда так. Кроме того, у оставшегося меньшинства возникает чувство, что они не сумели достаточно четко выразить свою позицию и практическое воплощение решения покажет его несостоятельность.

6. *Решение взаимопонимания.* Такое решение возникает в дискуссии, которая продолжается до тех пор, пока каждый из участников не сможет, хотя бы частично, примкнуть к выдвинутому предложению. При этом все ощущают, что они имели возможность оказать влияние на решение, и каждый знает, почему пришли к такому решению.

7. *Единогласное решение.* Для сложных проблем такой способ решения бывает редким. Полного единогласия достичь невозможно в принципе, хотя бы по причине предварительного разделения функций и присваивания ролей участникам дискуссии. Условием принятия решения такой способ считать нельзя.

Типы принятия решения различаются по степени вовлеченности игроков, степени аналитичности, согласованности и другим параметрам. Необходимо проанализировать, как связано принятие решения с уровнем развития группы, ее структурными характеристиками, особенностями групповой динамики, процессами лидерства, основной направленностью (на задачу или поддержание «психологической группы»). Представляет интерес поиск связи между способами принятия решения и результатами игры.

Данные о различных аспектах разворачивания игры, особенно о характере взаимодействия ее участников, можно получить на осно-

вании самоотчетов. Методика оценки эффективности групповой работы предназначена для оценки характера совместной деятельности в командах, табл. 6.9.

Таблица 6.9

Методика оценки эффективности групповой работы

Обстановка в группе была дружеская, доброжелательная	1 2 3 4 5 6 7	Обстановка в группе была напряженная, чувствовалось напряженное отношение друг к другу
Характер обсуждения проблем в группе был конструктивным, критика была направлена на получение общего результата	1 2 3 4 5 6 7	Характер обсуждения проблем в группе был недостаточно конструктивным, критика была направлена друг на друга
Предложения принимались в зависимости от их содержания, а не от личности того, кто их вносил	1 2 3 4 5 6 7	Предложения принимались или отвергались в зависимости от личности того, кто их высказывал
Группа работала как единое целое, члены группы взаимно помогали друг другу	1 2 3 4 5 6 7	Группа разбилась на части, которые фактически противостояли друг другу
Решения принимались совместно, после того как все убедились в их правильности	1 2 3 4 5 6 7	Решения принимались одним – двумя членами группы, а мнение остальных не учитывалось
Была полная возможность высказаться для всех членов группы	1 2 3 4 5 6 7	Многие члены группы не имели возможности высказать свое отношение к обсуждаемой вопросам
Конечная цель работы группы ясна и понятна	1 2 3 4 5 6 7	Непонятно, для чего все здесь собрались
Наша группа получила хороший результат	1 2 3 4 5 6 7	Наша группа фактически не получила результата
В процессе работы сначала я чувствовал себя неуютно, но затем мое состояние улучшилось	1 2 3 4 5 6 7	С начала и до конца чувствовал себя неуютно
В группе я чувствовал себя уверенно, был полноправным ее членом	1 2 3 4 5 6 7	В группе я чувствовал себя неуверенно, как посторонний

Участникам деловой игры можно дать следующую инструкцию.

«Вам предлагается оценить, насколько эффективно действовала в игре ваша команда. Оценка производится по семибалльной шкале. Высказывание, расположенное на бланке слева, соответствует одному баллу. Противоположное ему высказывание расположено справа и соответствует семи баллам. Остальные оценки являются промежуточными и отражают степень близости к крайним оценкам. Нейт-

ральная оценка соответствует четырем баллам. Вы должны обвести кружочком цифру, которая является вашей оценкой по данному параметру. В каждой строке, таким образом, обводится одна цифра. Просим вас работать внимательно и аккуратно, возможные исправления вносить четко.

Благодарим вас за помощь в исследовании и надеемся, что проделанная работа позволила вам глубже осмыслить результаты игры».

После получения бланков преподаватель рассчитывает средний балл по всем параметрам. Аналогично заполняется и обрабатывается следующая таблица, табл. 6.10.

Таблица 6.10

### Исследование условий общения

Климат	Холодный, безличностный	3 2 1 0 1 2 3	Теплый, личностный
Атмосфера	Напряжения, угрозы	3 2 1 0 1 2 3	Свободы, безопасности
Контакт	Плохой, большая дистанция	3 2 1 0 1 2 3	Близкий контакт, понимание
Характер	Борьба, игра	3 2 1 0 1 2 3	Сотрудничество, помощь
Взаимовлияние	Отношения доминирования – подчинения, иерархия	3 2 1 0 1 2 3	Равность позиций
Коммуникация	Однонаправленная	3 2 1 0 1 2 3	Разнонаправленная
Контроль	Власть	3 2 1 0 1 2 3	Самоконтроль

Ведущему бывает полезно узнать, какова готовность к игре, какой отклик вызвала его инструкция у участников, выявить игроков, испытывающих тревогу и беспокойство перед началом игры. Для экспресс-диагностики эмоциональных состояний можно применить метод эмоционально-цветовой аналогии. Он основан на связи выбора человеком цвета с его эмоциональным состоянием. Суть метода – в оценке участниками игры своих состояний при помощи цвета. Безусловно, при его применении можно выявить не все оттенки чувств человека, а преобладающее настроение.

Участникам игры можно предложить описать настроение через его соотношение с одним из цветов: красным, оранжевым, желтым, зеленым, синим, фиолетовым, черным. Ведущий должен знать, что выбор цвета соответствует определенному настроению, табл. 6.11.

Таблица 6.11

Красный	Активное, восторженное настроение
Оранжевый	Радостное, теплое
Желтый	Светлое, приятное
Зеленый	Спокойное, ровное
Синий	Грустное, печальное
Фиолетовый	Тревожное, тоскливое
Черный	Состояние крайней неудовлетворенности

Можно попросить описать подобным образом и настроение всей группы. В просьбе ведущего не должно быть информации, вызывающей настороженность и тревогу. Проведение такой диагностики должно рассматриваться как часть игры, тем не менее должно быть воспринято достаточно серьезно, чтобы данные не были искажены. Лучше, если участники ответят письменно. Ведущий должен найти возможность сразу же ознакомиться с результатами, чтобы использовать их при управлении игрой (например, при распределении ролей).

Следует оговориться, что нельзя полагаться только на эти данные: они должны быть дополнены результатами наблюдений и, по возможности, данными, полученными при помощи других методик. Наибольшее преимущество метода эмоционально-цветовой аналогии – в простоте его применения. Важно, что он является невербальным и позволяет опосредованно описать такую характеристику человека, как эмоциональное состояние, о котором он не всегда может и хочет прямо рассказывать посторонним людям.

Список методик, используемых для анализа игры, может быть дополнен и расширен за счет других психологических методов. Их набор определяется целями конкретного исследования, однако все они должны преследовать одну определенную цель – максимизировать эффективность познавательных и образовательных целей деловой игры.

### ***6.2.9. Постигровое моделирование***

Это не менее важный этап, который проходит в течение месяца или двух недель после игры. В него включается:

- обработка результатов;
- распечатка магнитофонных записей выступлений;
- выпуск положений, приказов;
- рассказ о результатах игры через СМИ.

Анализ проведения деловой игры и приобретенного опыта являются важнейшей и одновременно сложнейшей задачей деловой игры. Анализ проводится группой конструкторов игры, результаты обсуждаются с заказчиком.

Результат такой игры – формирование команды единомышленников, новые нормы поведения, ценности, ясность в стратегии преодоления проблем.

Еще во время игры участниками разрабатывается программа нововведений, но, как бы ни были жизненны наработки, в реальном они часто отторгаются. Если в экспертной группе работали первые руководители, то они, как правило, становятся проводниками инноваций, поддерживаемых командой участников. Если высших руководителей не было, то игра может «отомстить» участникам потерей смысла работы. И все-таки накопленный опыт оптимистичен. Можно привести много примеров, когда игровые наработки помогли предприятиям преодолеть кризисные времена.

Недостатком классической схемы соотношения игры и реальности остается ее ориентация на интересы корпоративного заказчика, а не участника игры, поэтому современные игры, ориентированные на интересы участников, постепенно отходят от этой схемы, вырабатывая новую этапность, близкую к тренингам личностного роста.

#### ***6.2.10. Групповая динамика***

Участники игры проживают несколько фаз.

***Фаза 1.*** Установление контакта, поиск информации.

Устанавливаются контакты внутри группы, с другими группами, собирается информация, привносятся различные точки зрения.

***Фаза 2.*** Конфронтация.

Определяются и устанавливаются позиции, происходит борьба за власть и влияние.

***Фаза 3.*** Дифференциация.

Проверка существующих позиций, стратегий и решений.

***Фаза 4.*** Объединение.

Участники игры становятся единой командой.

#### ***6.2.11. Оценка результатов игры***

Оценка результатов игры совместно с участниками проводится в двух вариантах:

в ходе дискуссии в заключительный день игры; письменном виде при заполнении анкеты.

Обычно оценка направлена на содержательный аспект игры, пропуская межличностный опыт взаимодействия. Возможно, это является недостатком при получении обратной связи разного уровня, но в реальном игровом пространстве просто не остается времени для глубинного обсуждения индивидуального опыта в виде итогового обсуждения.

### ***6.2.12. Роль игротехника в группе***

Роль игротехника в группе чрезвычайно важна. Его действия влияют не только на психологическую атмосферу, но и на результативность работы группы. Существуют различные варианты поведения игротехника: от полного невмешательства в групповую динамику до вариантов лидерства в группе.

В первые минуты работы игротехник объявляет принципы работы: приветствуются любые идеи; важно мнение каждого;

группа работает самостоятельно над поставленными целями и задачами, роль игротехника сводится к экспертно-вспомогательной; поведение каждого члена группы не обсуждается за ее пределами.

Необъявленными, прямыми задачами игротехника являются:

отслеживание групповой динамики, ее корректировка;

нацеленность работы группы на решение поставленных задач.

Чтобы ускорить включение участников в работу, игротехник предлагает каждому в течение 5–10 минут написать на листке свое видение проблем, а затем начинает общее обсуждение. В этом случае быстрее выявляется лидер-организатор. Лидер-организатор и выступающий от группы не обязательно одно и то же лицо, хотя чаще всего они совпадают. Целесообразно предложить группе выбрать выступающего не сразу, а после того как группа начнет работать самостоятельно и продуктивно. Игротехник задает вопрос: «А кто будет представлять идеи группы на пленарном заседании?» После того как человек выбран, он сам быстро осознает необходимость фиксации каждой идеи и группа определяет того, кто фиксирует высказывания. В заключительной стадии работы группы, когда перечень проблем подходит к завершению, игротехник напоминает, что доклад на пленарном заседании должен дополняться схемами, табли-

цами. После этого группа начинает работать над структурированием проблем и их наглядным изображением.

Второй день работы проходит значительно легче, поскольку все понимают, что от каждого требуется. Роль игротехника становится все менее выраженной, он чаще молчит и наблюдает за процессами в группе, вмешиваясь, только если того требует групповая динамика или есть содержательные отклонения.

Дополнительной трудностью для игротехника является ситуация, когда группы не сохраняются в едином составе до конца игры. Это бывает по нескольким причинам:

– инициатива участников. Например, в деловой игре по хозрасчету конструкторско-технологических подразделений две группы распались на подгруппы. Они находились в одном помещении, но разрабатывали совершенно разные подходы и выступающих от группы было двое. Не стоит мешать такому разделению, тем более что оригинальная концепция дает игре новый поворот, а ее авторы получают максимальный энергетический и творческий заряд, становясь, как правило, проводниками новых идей уже после игры;

– выделение в ходе игры качественных проблем, требующих проработки профессионалов. Тогда игротехники формируют одну или несколько групп для решения конкретной задачи. Например, в деловой игре «Работа профсоюзов в новых социально-экономических условиях» (г. Северодвинск) участники выступили с предложением создания группы из экономистов, бухгалтеров и финансистов для выработки экономической стратегии профсоюзов, что и было сделано.

В случае реформирования групп задачи игротехника усложняются, так как возрастает напряжение, актуализируется борьба за лидерство, что ведет к потере продуктивности работы. Важно постоянно воссоздавать атмосферу доверия и творчества в группе, что делается с помощью приемов, близких к поведению тренера в тренинге:

- игротехник своим поведением задает нормы поведения в группе;
- поддерживает тех, кто нуждается в помощи;
- «канализирует» важные идеи, проговаривая их и повторяя;
- не берет на себя инициативу в решении задач, поставленных перед группой, роль лидера, что на деле чрезвычайно трудно и приходится с опытом работы в группе.

### **6.3. Методики педагогических военных экспериментов**

Методика по организации подготовки и проведения практического занятия по дисциплине «Подрывное дело» предназначена для курсантов и студентов, проходящих подготовку на военно-техническом факультете (ВТФ) в Белорусском национальном техническом университете (БНТУ):

для специальности 1-36 11 01 «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование»; по направлению 1-36 11 01-04 «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование (управление подразделениями инженерных войск)»;

ВУС 101001 «Боевое применение инженерно-саперных (инженерных) подразделений, частей и соединений»;

ВУС 101002 «Боевое применение подразделений и частей инженерных заграждений и разграждений»;

ВУС 101004 «Применение инженерно-маскировочных подразделений, частей»;

ВУС 500201 «Эксплуатация и ремонт инженерных машин».

Разработанная методика развития отечественной системы военного образования отражает направленность на социально-личностно-деятельностный подход к подготовке курсантов и студентов в часы, отведенные для самостоятельной подготовки.

В методике излагаются:

цели и задачи по организации подготовки и проведению занятия с курсантами и студентами по дисциплине «Подрывное дело» на ВТФ БНТУ;

содержание и организация подготовки курсантов и студентов к занятиям по дисциплине «Подрывное дело» на ВТФ БНТУ, а также вопросы руководства по организации подготовки курсантов к занятиям по дисциплине «Подрывное дело» на ВТФ БНТУ, его контроля, обеспечения и учета результатов.

#### ***6.3.1. Цели и задачи организации подготовки и проведения практического занятия с курсантами и студентами по дисциплине «Подрывное дело»***

Подготовка курсантов и студентов к занятиям по дисциплине «Подрывное дело» на ВТФ БНТУ является одним из направлений совершенствования образовательного процесса на основе примене-

ния личностно-ориентированной теории в системе военного образования и учета индивидуальных способностей курсантов и студентов. Основной целью подготовки курсантов и студентов к занятиям по дисциплине «Подрывное дело» на ВТФ БНТУ является раскрытие и наиболее полное использование потенциальных возможностей курсантов и студентов в организации проведения занятия с обучаемыми по дисциплине «Подрывное дело» в интересах подготовки высококвалифицированных офицеров, совершенствования командирских и методических навыков в проведение практических занятий.

Организация подготовки курсантов и студентов к занятиям по дисциплине «Подрывное дело» должна обеспечить:

освоение содержания профилирующих учебных дисциплин по специальности (специализации) подготовки;

совершенствование практических навыков в проведении практического занятия по дисциплине «Подрывное дело»;

приобретение навыков самостоятельного изучения литературы, углубление теоретических знаний;

раскрытие и развитие индивидуальных способностей, творчества и инициативы;

воспитание трудолюбия, самостоятельности и личной ответственности за качественное освоение учебной программы по дисциплине «Подрывное дело».

Рекомендации данной методики являются шаблоном в организации подготовки и проведении занятий. Их следует применять творчески, с учетом возможных изменений количества часов по темам обучения и учебных целей, а также учитывать степень подготовленности обучаемых и состояние учебно-материальной базы.

### ***6.3.2. Организационно-методические указания (форма и метод проведения занятий по дисциплине «Подрывное дело»)***

Для курсантов и студентов, проходящих подготовку на ВТФ в БНТУ, учебной программой по дисциплине «Подрывное дело» на практические занятия отводится 40 часов:

для специальности 1-36 11 01 «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование»; по направлению 1-36 11 01-04 «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование (управление подразделениями инженерных войск)»;

ВУС 101001 «Боевое применение инженерно-саперных (инженерных) подразделений, частей и соединений»;

ВУС-101002 «Боевое применение подразделений и частей инженерных заграждений и разграждений»;

ВУС 101004 «Применение инженерно-маскировочных подразделений, частей»;

ВУС 500201 «Эксплуатация и ремонт инженерных машин».

Практические занятия направлены на подготовку «обучаемого-специалиста» и первоначальное слаживание расчетов, отделений и взводов для выполнения задач инженерного обеспечения с применением взрывчатых веществ.

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью освоения контрольно-измерительных приборов, взрывчатых веществ (ВВ) средств взрывания (СВ), овладения методами их применения, эксплуатации и хранения, привития и совершенствования практических навыков в производстве подрывных работ в различных условиях с применением ВВ со строгим соблюдением мер предосторожности, а также обучения командиров организации выполнения задач инженерного обеспечения с использованием ВВ. На практических занятиях совершенствуются приобретенные обучаемыми знания и умения.

На всех занятиях руководители обязаны прививать обучаемым высокие морально-боевые качества, воспитывать на примерах выполнения боевых задач в годы Великой Отечественной войны и передовом опыте обучения войск в мирное время, развивать чувство личной ответственности за порученное дело, самостоятельность, добиваться высокой дисциплины, физической выносливости, воспитывать чувство товарищества и взаимной выручки. Добиваться от обучаемых неукоснительных знаний свойств и правил обращения с ВВ и СВ, а также знаний и выполнения мер предосторожности при производстве подрывных работ.

Практические занятия необходимо проводить методом объяснения с показом и тренировкой. Им должны предшествовать аудиторские занятия. В аудитории изучаются теоретические вопросы и вопросы, связанные с определением величины зарядов, расчетом электровзрывных сетей и т. п. Использование боевых ВВ и СВ на занятиях в аудитории категорически запрещается.

Главным содержанием практического занятия является работа каждого обучаемого на учебном месте. Завершающим этапом практиче-

ского обучения является практическое выполнение подрыва элементов из стали, кирпича, камня, бетона, железобетона, дерева и грунтов. Практические занятия с применением боевых ВВ и СВ отрабатываются на специально отведенной территории (подрывном поле), имеющей специальные площадки для подрывных работ, полевой расходный склад ВВ и СВ и подрывную станцию. Территория для проведения практических занятий должна быть обозначена хорошо видимыми предупредительными знаками.

Занятия на площадке подрывных работ инженерного городка проводятся в сочетании рассказа и показа с переходом к практическим действиям в составе расчетов по подготовке объектов к подрыванию. На площадке должны быть отдельные инженерные сооружения и элементы конструкций с макетами зарядов ВВ, имитирующими подготовку их к подрыву, а также необходимое количество учебных ВВ и СВ.

Практические занятия с применением боевых ВВ и СВ отрабатываются на специально отведенной территории (подрывное поле), имеющей специальные площадки для подрывных работ и полевой расходный склад ВВ и СВ.

Перед началом практических занятий руководитель обязан предупредить обучаемых об ответственности за хищение ВВ и использование его не по назначению.

Руководитель занятия несет личную ответственность за безопасность проведения подрывных работ, сохранность ВВ и СВ, а также за своевременное представление отчетных документов об израсходованных ВВ и СВ. Взрывчатые вещества, не использованные в процессе обучения, возвращаются в войсковой склад.

Перед каждым практическим занятием с применением боевых ВВ и СВ путем контрольного опроса руководитель обязан проверить знание обучаемыми требований безопасности при работе со взрывчатыми веществами и средствами взрывания.

В ходе практических занятий необходимо добиваться выполнения работ по подготовке объектов к взрыву в полном объеме, в принятой последовательности с соблюдением требований безопасности и стремиться к тому, чтобы каждый обучаемый умел выполнять все основные виды работ, изучаемые на данном занятии.

Обучение следует вести от простого к сложному, начиная с раздельного показа приемов выполнения отдельных элементов работ.

В ходе всех занятий по подрывному делу в целях закрепления и контроля усвоения пройденного материала темы практиковать проверку знаний обучаемых по обрабатываемым вопросам, обращая при этом особое внимание на усвоение требований безопасности.

Продолжительность занятий определяется исходя из программы и уровня подготовленности обучаемых и, как правило, не должна превышать четырех часов по теоретическим темам и шести часов по темам, обрабатываемым практически.

На всех занятиях с применением боевых ВВ и СВ должен присутствовать медицинский работник с соответствующими средствами для оказания первой помощи, а в распоряжении руководителя занятий должны быть транспортные средства.

Особое внимание следует обращать на точное выполнение требований безопасности при обращении с боевыми ВВ и СВ и на правильность оформления документов для их получения, учета, выдачи и списания израсходованных взрывчатых веществ и средств взрывания.

Заявка на ВВ и СВ для проведения занятий составляется и подписывается лично руководителем занятий в строгом соответствии с количеством, необходимым для данного занятия. Выдача взрывчатых веществ с полевого расходного склада производится по письменным распоряжениям руководителя занятия. Учет выдачи ВВ и СВ с полевого расходного склада ведется начальником склада. По окончании занятия его руководитель сверяет письменные распоряжения на выдачу взрывчатых веществ с учетными документами, ведущимися начальником склада, после чего составляет акт на списание израсходованных ВВ и СВ.

### ***6.3.3. Содержание практического занятия и методика его проведения. Методические указания и рекомендации руководителю для подготовки к проведению занятия***

Качество и эффективность практического занятия по дисциплине «Подрывное дело» в первую очередь зависит от степени подготовки руководителя занятия.

Высокая личная и специальная военная подготовка руководителя складывается из его подготовки на кафедре «Военно-инженерная подготовка» ВТФ БНТУ, успешного усвоения материала войсковых стажировок и практик, а также повседневной, кропотливой работы по совершенствованию знаний и практических навыков.

Практическое занятие проводится с применением ВВ и СВ на взрывном поле на трех учебных местах группами численностью 6–10 обучаемых на одного руководителя на учебном месте.

Организация подготовки к проведению занятия по подрывному делу включает:

- личную подготовку руководителя на учебном месте;
- составление плана-конспекта;
- подготовку учебно-материальной базы;
- подготовку обучаемых.

При подготовке к занятию его руководителю рекомендуется дать указания преподавателю, ведущему дисциплину, на подготовку к проведению занятия.

Преподаватель, ведущий дисциплину, получив указания от руководителя занятия на подготовку к проведению занятия, должен:

1) *за две недели* до проведения практического занятия на самостоятельной подготовке (на инструктаже):

- уяснить тему занятия, определить учебные и воспитательные цели занятия, обрабатываемые вопросы, место его проведения, порядок организации подготовки и проведения занятия по подрывному делу и учебно-материальное обеспечение;

- составить расчет-обоснование и расчет-заявку на отпуск ВВ и СВ, проект приказа об организации проведения занятия, рапорт и заявку на выделение автомобилей под перевозку ВВ и СВ, УМБ;

- определить порядок списания ВВ и СВ;

- изучить методику по организации подготовки и проведению практического занятия с курсантами и студентами по дисциплине «Подрывное дело»;

- выявить межпредметные связи изучаемого материала по дисциплине «Подрывное дело» с другими дисциплинами, при необходимости посетить занятия или получить консультации преподавателей других дисциплин;

- выбрать наиболее удачный метод проведения занятия на учебном месте;

- выдать задание на подготовку к проведению занятия на учебном месте (на каждый изучаемый вопрос – отдельный руководитель), определив время на написание плана-конспекта (недостающие данные назначенные для проведения занятия курсанты и студенты уточняют у преподавателя или составляют сами);

- подать заявку мастерам производственного обучения на подготовку к занятию учебно-материального обеспечения. (Учебно-материальное обеспечение должно обеспечивать наглядность обучения. Нецелесообразно брать лишнее учебное имущество.) Процесс подготовки курсантов и студентов к проведению практического занятия по дисциплине «Подрывное дело» не мыслим без наличия необходимого учебно-материального обеспечения. Это объясняется, в первую очередь, практической направленностью обучения;

2) *в течение 10 дней* до проведения практического занятия на самостоятельной подготовке рекомендуется:

- изучить соответствующие разделы руководства по подрывным работам, дополнительную литературу, статьи 294, 295, 298, 463, Уголовного кодекса Республики Беларусь, требования мер безопасности;

- составить (написать) и утвердить план-конспект;

- согласно поданной заявке подобрать и подготовить с мастером производственного обучения кафедры «Военно-инженерная подготовка» необходимое учебно-материальное обеспечение, при необходимости отремонтировать неисправные и изготовить недостающие принадлежности, приборы, плакаты, материальную часть и другие учебные пособия;

- потренироваться в выполнении приемов (действий), которые будут демонстрироваться обучаемым;

3) *за пять дней* до начала занятия руководителям на учебных местах проверить и утвердить планы-конспекты. План-конспект занятия является документом, концентрирующим всю систему подготовки руководителя к занятию. Содержание и объем плана-конспекта позволяют судить о подготовленности руководителя и его опыте;

4) *за три дня* до начала занятия, на самостоятельной подготовке, утвердить у руководителя занятия план-конспект и доложить ему о готовности учебно-материального обеспечения к проведению практического занятия, устранить указанные недостатки;

5) *в день* проведения занятия с утра с мастером производственного обучения получить учебно-материальное обеспечение и доставить его к месту проведения занятия;

6) *в ходе занятия* руководствоваться методическими указаниями и рекомендациями, указанными для учебного вопроса, вступительной и заключительной части.

### ***6.3.4. Структура занятия по дисциплине «Подрывное дело»***

План-конспект составляется курсантами и студентами лично. В плане-конспекте указываются: тема, учебные цели, время, место и метод занятия, учебные вопросы и расчет времени на их отработку, учебно-материальное обеспечение и ход занятия.

При определении времени, необходимого на отработку каждого вопроса, учитывается сложность изучаемых вопросов и практических действий. Большая часть времени отводится на практическое обучение. Ход занятия излагается кратко и в произвольной форме.

Занятие состоит из вводной, основной и заключительной части, начинается с получения, доставки и установки на учебные точки учебно-материального обеспечения, оборудования полевого расходного склада ВВ и СВ, назначения и инструктажа оцепления, определения местонахождения медицинского работника и санитарного автомобиля, построения обучаемых и доклада руководителю о готовности к занятию, при этом подача команд и их выполнение должны соответствовать требованиям воинских уставов. После проведенного руководителем занятия инструктажа занятие проводят назначенные руководители.

#### **Х о д з а н я т и я**

##### **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ ЗАНЯТИЯ (РУКОВОДИТЕЛЮ ЗАНЯТИЯ НА УЧЕБНОМ МЕСТЕ № 1)**

##### *Вводная часть*

Вводная часть занимает минимум времени, она должна иметь большое воспитательное воздействие. Это достигается правильным выбором формы постановки цели и задач, подбором интересных примеров. Вводная часть проводится в следующей последовательности:

- принятие доклада от заместителя командира взвода;
- проверка наличия и готовности к занятию учебной группы с записью в журнале;
- проверка наличия и готовности к занятию учебно-материального обеспечения занятия;
- проведение проверки усвоения ранее изученного материала (проверка усвоения ранее изученного материала имеет целью повторе-

ние и контроль, а также подготовку обучаемых к усвоению нового материала). При опросе следует проверить знание основных характеристик ВВ и СВ, правил обращения с ними, требования мер предосторожности и напомнить требования статей 294, 295, 298, 463 Уголовного кодекса Республики Беларусь, обратить внимание на типичные ошибки, оценить индивидуальную подготовку обучаемых. Следует задавать только такие вопросы, ответить на которые без знания основного содержания темы нельзя. Такая проверка приучает обучаемых логически мыслить и находить в материале главное. Распространенной формой текущей проверки знаний и практических навыков является индивидуальный и фронтальный опрос обучаемых. При индивидуальном опросе ответ обучаемого слушает вся учебная группа. По окончании ответа обучаемые дополняют его, исправляют допущенные ошибки. При фронтальном опросе контролю подвергаются, как правило, все обучаемые. В полевых условиях он проводится устно. Очень важно продумать последовательность постановок различных вопросов, которые должны охватывать весь пройденный материал.

Устный ответ на поставленный контрольный вопрос по разделам программы должен включать изложение теоретического материала. Контрольный вопрос рекомендуется поставить перед всей учебной группой, дать некоторое время на размышление, а затем попросить желающих ответить на поставленный вопрос, при отсутствии желающих – вызвать обучаемого для ответа.

При оценке устного ответа учитывать правильность, полноту и последовательность ответа, употребление уставных и специальных терминов, самостоятельность суждений и выводов, понимание значения полученных знаний для практического их применения. Оценки по результатам устного опроса объявляются в конце занятия;

объявить тему занятия, учебные цели и вопросы, порядок их обработки и смены (обучаемые запоминают название темы занятия, учебные вопросы);

разбить учебную группу на три подгруппы, назначить в них старших (перемещение групп осуществлять согласно расчету);

развести подгруппы по местам проведения занятия под руководством старших учебных групп.

Начальнику оцепления выставить оцепление и руководствоваться указаниями руководителя подрывных работ.

## *Основная часть*

В ходе проведения занятия при необходимости делать замечания по ходу отработки учебных вопросов и контролировать проведение занятия.

Согласно расчету времени дать команду дежурному по учебной группе о смене на учебных местах.

Проводить занятие на учебном месте согласно методическим указаниям и рекомендациям по проведению основной части, указанных для руководителя занятия на учебном месте.

Для повышения активности и духа состязательности важно, чтобы все обучаемые действовали одновременно: одни – с реальными предметами, другие имитировали бы свои действия, проговаривая и сопровождая их жестами. Например: отжимаю ручку влево (показывает руками в пространстве) и снимаю рычаг с фиксатора – перевожу рычаг вниз и вперед до отказа – открываю затвор до захвата его лапками экстрактора – возвращаю рычаг в исходное положение.

Важной составной частью подготовки саперов является **определение причин отказов зарядов** и устранение неисправностей. Такие задачи, как известно, могут успешно решаться методом абдуктивного мышления: скрытую причину определяют по воспринимаемому следствию, в основе которого лежат представления курсанта, поэтому в ходе упражнений и танкострелковых тренировок необходимо, чтобы курсанты формировали представления о взаимодействии частей тех механизмов, в которых чаще возникают задержки срабатывания. Это позволит обратным ходом мысли придти от задержки к вызвавшей ее причине и определять способ устранения. Например, неисправность (следствие) – не горит лампа «Изделие установл.» на ПУ пусковой установки. Оператор представляет связи, а по ним – возможные причины: перегорел предохранитель или лампа; неплотно закрыт люк выдачи; не дослана направляющая на пусковой кронштейн. Переходя от простого к сложному, устраняет причину.

## *Заключительная часть*

Заключительная часть – это подведение итогов занятия. Она имеет целью напоминание обучаемым главных вопросов изученного материала, связи теоретических знаний и практических навыков. За ко-

роткое время руководитель воспроизводит основное содержание занятия, выделяет положительные моменты и недостатки, называет наиболее активных обучаемых.

Давая задание для самоподготовки, руководитель разъясняет, какие разделы темы и каким способом изучить самостоятельно, как лучше организовать свою работу. Указание на самостоятельную работу должно даваться четко, кратко, в следующей последовательности:

- 1) напомнить обучаемым тему, учебные вопросы и цели занятия;
- 2) оценить, как достигнуты учебные цели занятия;
- 3) провести общий разбор занятия:
  - объявить оценки (если проводился устный опрос обучаемых),
  - отметить обучаемых, которые активно участвовали в проведении занятия,
  - оценить состояние воинской дисциплины,
  - ответить на вопросы обучаемых;
- 4) дать задание на самоподготовку (1. «Руководство по подрывным работам». Воениздат. 2. Подрывные работы: методическое пособие по специальной подготовке);
- 5) довести дату, тему, место следующего занятия, к выполнению каких задач на следующем занятии обучаемым быть готовыми;
- 6) объявить об окончании занятия;
- 7) организовать доставку учебно-материальной базы к месту хранения.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ  
РУКОВОДИТЕЛЮ ЗАНЯТИЯ НА УЧЕБНОМ МЕСТЕ № 2, 3  
(КОМАНДИРУ ВЗВОДА)

*Вводная часть*

После прибытия на учебное место старший расчета докладывает руководителю на учебном месте о готовности к занятию. При этом подача команд и их выполнение должны соответствовать требованиям воинских уставов.

Большое значение для формирования интереса обучаемых имеет постановка цели и задач. В словах руководителя обучаемые должны почувствовать важность и необходимость получаемых знаний и практических навыков.

В ходе вводной части:

1. Принять доклад от старшего расчета.
2. Объявить название учебного вопроса, отрабатываемого на учебном месте, учебные цели, порядок отработки учебного вопроса (обучаемые запоминают название учебного вопроса).

### *Основная часть*

Руководитель на учебном месте в доступной, убедительной форме, опираясь на имеющиеся у обучаемых знания, навыки и умения, излагает учебный материал согласно задания. Объяснение материала он сопровождает четким, последовательным показом приема, действия по элементам или в целом.

При изучении практических действий обычно применяется такая последовательность:

– показ руководителем изучаемого действия в том темпе, который должен быть достигнут обучаемыми, с разъяснением правил и порядка выполнения;

– разделение отрабатываемого действия на элементы и показ их в медленном темпе;

– осмысливание, опробывание и разучивание обучаемыми показных элементов сначала в медленном темпе, а затем – в нормальном;

– постепенное слияние отдельных элементов в единое действие и многократное его повторение с целью выработки навыка и доведения до заданного норматива.

Надо помнить, что нельзя выработать правильный навык, если в начале обучения не создать верного о нем представления. Показ руководителя – это образец, к которому должен стремиться обучаемый.

После объяснения нового материала проводится его закрепление. В процессе закрепления руководитель на учебном месте сосредоточивает внимание на основных, главных вопросах, на правильном понимании учащимися тех или иных положений и формировании у них умений и навыков.

Повторение – это систематизация, обобщение и воспроизведение учебного материала. Руководитель на учебном месте заранее намечает, какие вопросы будут заданы для ответа по памяти, какие нормативы или приемы учащиеся будут выполнять практически.

### Заключительная часть

Заключительная часть должна проводиться четко, кратко, в следующей последовательности:

- 1) напомнить обучаемым название отрабатываемого учебного вопроса и его цели;
- 2) оценить, как достигнуты учебные цели;
- 3) провести общий разбор занятия:
  - объявить оценки за выполнение практического задания,
  - отметить обучающихся, которые активно участвовали в проведение занятия,
  - оценить состояние воинской дисциплины,
  - ответить на вопросы обучающихся;
- 4) согласно графику смены на учебных местах довести место отработки следующего учебного вопроса, объявить к выполнению каких задач обучаемым быть готовыми;
- 5) по команде дежурного по учебной группе провести смену на учебном месте согласно расчету времени и графику смены на учебных местах, табл. 6.12;
- 6) после окончания занятия организовать доставку учебно-материальной базы к месту погрузки на автомобиль.

Таблица 6.12

Расчет времени и график смены на учебных местах

Порядок проведения занятия	Время в минутах														
	0–15			15–95			95–175			175–255			255–270		
Постановка задачи															
Учебная группа № 1				Учебное место № 1			Учебное место № 2			Учебное место № 3					
Учебная группа № 2				Учебное место № 2			Учебное место № 3			Учебное место № 1					
Учебная группа № 3				Учебное место № 3			Учебное место № 1			Учебное место № 2					
Перерыв															
Уборка учебных мест															
Подведение итогов															

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ  
РУКОВОДИТЕЛЮ ЗАНЯТИЯ (ПРЕПОДАВАТЕЛЮ)

*Вводная часть*

1. Провести инструктаж по требованиям мер предосторожности, напомнить требования статей 294, 295, 298, 463 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

2. Для проведения занятия назначить руководителя занятия и руководителей на учебных местах (смену руководителей производить после отработки каждого учебного вопроса).

*Основная часть*

1. В ходе проведения занятия руководитель при необходимости делает замечания по ходу отработки учебных вопросов и контролирует проведение занятия.

2. Согласно расчету времени отдает команду дежурному по учебной группе о смене на учебных местах.

3. Проводит занятие на учебном месте согласно методическим указаниям и рекомендациям по проведению основной части, указанным для руководителя занятия на учебном месте.

4. Следит за методикой проведения занятия, правильностью изложения материала с применением учебно-материального обеспечения, соблюдением требований мер предосторожности уголовной ответственности.

5. После отработки на учебном месте учебного вопроса в течение пяти минут преподаватель организывает разбор занятия с привлечением обучаемых учебной группы. Разбор занятия проводится после изучения каждого вопроса по теме в следующей последовательности:

- обучаемые учебной группы проводят разбор занятия, проведенного назначенным руководителем на учебном месте, отмечая положительное в действиях, ошибки и недостатки;

- общий разбор занятия производит преподаватель, отмечая положительное в действиях назначенного руководителем на учебном месте, его ошибки, недостатки и рекомендации.

6. Проводит смену руководителя на учебном месте.

7. По команде руководителя занятия контролируется смена на учебных местах.

### *Заключительная часть*

1. Напомнить обучаемым тему, учебные цели занятия.
2. Оценить, как достигнуты учебные цели занятия.
3. Провести общий разбор занятия:
  - объявить оценки (если проводился устный опрос обучающихся),
  - опросить обучающихся, кто, по их мнению, является лучшим методистом проводившим занятие,
    - дать оценку действий каждого обучаемого, проводившего занятие, отметить положительное в действиях, характерные ошибки и недостатки в докладах и практических действиях, определить способы их устранения и определить лучшего методиста (в результате проведенного занятия каждый обучаемый должен уяснить, что успех проведения занятия по подрывному делу, как и по любой другой дисциплине, зависит от степени подготовки к нему),
    - отметить обучающихся, которые активно участвовали в проведении занятия,
    - оценить состояние воинской дисциплины,
    - ответить на вопросы обучающихся.
4. Дать задание на подготовку к следующему практическому занятию.
5. Довести дату, тему, место проведения следующего занятия, к выполнению каких задач на следующем занятии обучаемым быть готовыми.
6. Организовать доставку учебно-материальной базы к месту хранения.
7. Объявить об окончании занятия.

## Глава 7. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ ОФИЦЕРА

### 7.1. Военно-историческое сознание как элемент общественного сознания и его место в формировании личности офицера

*Общественное сознание* – это совокупность существующих в обществе идей, теорий, взглядов, воззрений, чувств, настроений, привычек, традиций, отражающих общественное бытие людей, материальные условия их жизни. Общественное сознание имеет различные формы: политическое, правовое, мораль, искусство, религиозное сознание.

Историческое сознание пронизывает все структурные звенья общественного сознания, его формы и является сложным и многогранным духовным образованием.

*Историческое сознание* – это часть, элемент общественного сознания, система знаний, взглядов, восприятий, представлений, эмоций, чувств, традиций, обрядов, художественных образов, идей, теорий, концепций, в которых индивиды, социальные группы, классы, народы и нации, человечество осознают прошлое, воспроизводят свое движение в пространстве и времени. Историческое сознание отражает состояние стабильности и изменчивости в общественном развитии и тем самым способствует связи времен и поколений, обеспечению общественного развития.

Из вышесказанного следует, что *военно-историческое* сознание как разновидность исторического сознания – это система военно-исторических знаний, взглядов, ритуалов, обрядов, художественных образов, идей, теорий, концепций, в которых люди осознают прошлое, настоящее, предвидят будущее. Поскольку военно-историческое сознание формируется прежде всего в ходе изучения таких наук, как военная история, история военного искусства, военная психология и педагогика, необходимо более детально рассмотреть роль и место этих наук, и прежде всего военной истории, в решении этой важной проблемы.

Военная история – понятие весьма емкое и многогранное, как и само социальное явление «война». Военную историю можно рассматривать как процесс, сотканный из множества военно-политических событий, практических действий политиков и стратегов, государств и политических партий, народных и солдатских масс, действий, связанных с созданием и использованием военной силы.

Как наука военная история включает историю войн, историю военного искусства, историю строительства вооруженных сил, историю военной техники, историю военной мысли.

Среди прочих проблем военная история решает две взаимосвязанные функциональные задачи: учит и воспитывает. Люди получают из нее многообразные сведения, столь необходимые им в сегодняшней практической деятельности. Велика и ее воспитательная роль.

Набор качеств, необходимых воину, по мере усложнения военного дела непрерывно пополняется. Много времени прошло с тех пор, как генералиссимус Александр Васильевич Суворов вывел триединую формулу характеристики солдата: глазомер, быстрота, натиск. Современная военная техника породила многие новые требования к человеку, но некоторые характеристики человека-воина остались неизменными.

Военная история помогает лучше познать своеобразие и многогранность воинского труда. И не только это. Она облегчает, существенно оптимизирует поиск путей и средств формирования качеств, необходимых для воинского труда.

Обучение и воспитание воина – непрерывный процесс, как и сама военная история. В ней бурные всплески войны чередуются с периодами спокойного движения.

У Ф. Энгельса есть следующая точная формула на этот счет: «...история, пожалуй, самая жестокая из всех богинь, влекущая свою триумфальную колесницу через горы трупов не только во время войны, но и в периоды «мирного» экономического развития». К этому следовало бы добавить, что периоды мирного экономического развития в отдельных географических регионах в прошлом были чрезвычайно краткими, а если брать течение событий в глобальном масштабе, то такие периоды были как редчайшее исключение или их вовсе не было. Как подтверждают данные науки, со времен походов первых египетских фараонов и до агрессии нацистской Германии в 1939 году имело место более 13,5 тыс. «крупных войн». Если к ним добавить и «малые войны» (локальные вооруженные конфликты), то их общее число окажется намного больше. По существу, вся история общества – это сплошная цепь войн, прерываемая короткими мирными передышками.

Военный профессионал нашего времени, извлекая уроки военной истории, неизбежно усваивает ту суровую истину, что войны

есть и будут вестись в будущем до тех пор, пока люди не научатся искоренять их источники, предотвращать войны, гасить вооруженные конфликты в самом их зарождении.

Военная история – это непрерывный процесс развития такого специфического института государства, каким является армия. Будущего воина формируют семья, общество. Но воином он становится лишь в армии, в военном учебном заведении.

Военная история – непрерывный процесс развития военного искусства. Овладение им – сущность и конечная цель воина-профессионала.

Военная история, как уже отмечалось выше, – это история военной мысли. «Кто с юности загорелся желанием идти по ступеням воинского мастерства к его сияющим вершинам, тот непременно изучит жизнь и деятельность великих полководцев, изложивших свои военно-теоретические взгляды в трудах и воспоминаниях», – отмечают контр-адмирал А. Визаулин и доктор исторических наук, профессор полковник в отставке Г. Коротков. С этим мнением нельзя не согласиться. Ибо нельзя стать мастером своего дела, искусным военным профессионалом, не обогатив свой ум всем тем богатством военно-исторической мысли, что выработано умом и талантом предшествующих поколений полководцев и военных теоретиков.

Следовательно, потенциал военной истории обладает универсальным свойством вооружать новые поколения людей в погонах (да и не только их) богатейшими и разнообразными знаниями во всех областях военного дела. Этот потенциал выступает также живительным источником воспитания надежных и умелых защитников Отечества на лучших традициях прошлого. Кроме того, военная история служит повышению общего культурного уровня гражданина и военного профессионала. Это относится как к всемирной, так, в особенности, и к отечественной военной истории.

Здесь уместно подчеркнуть следующую мысль: учит и воспитывает всеобщая военная история, но наиболее результативно это делает военная история собственной страны, так как к достоинствам общего, мирового опыта она присоединяет учет специфического, уникального, чем обладает история каждого народа.

Триумфы и трагедии причудливо переплетались в нашей отечественной военной истории, но неуклонно росли воинская слава и международный авторитет Отечества. Не надо бояться упоминаний прош-

лых военных неудач и поражений, а надо делать при этом соответствующие выводы для настоящего и будущего. Мудрость истории в том, что она дает нам возможность учиться на ошибках. Общая и военная культура – это на 50 и более процентов переработанный и творчески усвоенный опыт прошлого.

Таким образом, в формировании правильного, научного военно-исторического сознания у будущих офицеров ведущая роль принадлежит военной истории как науке.

Следует подчеркнуть, что в Российской армии военно-исторической подготовке будущих офицеров отводилась весьма существенная роль и место. Об этом свидетельствуют такие данные: в конце XIX века в военных училищах на изучение военной истории выделялось 144 часа, что при двухгодичном сроке обучения составляло 4,8 % общего объема учебного времени. В начале XX века в связи с переходом на трехгодичную систему обучения доля учебного времени, отводимого на этот предмет, снизилась до 3,3 %, но в абсолютном выражении его объем вырос до 216 часов. В Николаевской академии Генерального штаба курс военной истории колебался от 400 до 600 часов в год и включал собственно военную историю, историю последних войн (например, крымской или турецкой) и военную географию.

В послевоенный период (с 1945 по 1990 год) бюджет времени, выделяемого на изучение военного искусства и военной истории, хотя резко сократился, но все-таки был достаточно высок. Для наглядности обратимся к табл. 7.1 и 7.2.

Из таблиц видно, что самого высокого подъема военно-историческая наука достигла в первые послевоенные годы. Объясняется это тем, что после Великой Отечественной войны необходимо было по свежим следам описать важнейшие ее события, проанализировать ход, оценить положительный и отрицательный опыт, сделать соответствующие выводы. В военных училищах на изучение военной истории отводилось до 150 часов, а в академиях – до 366 часов, что составляло соответственно 3,5 и 8,5 % общего объема учебного времени. В последующем бурный рост технического прогресса потребовал от офицерских кадров более глубоких знаний математики, физики, химии, и курс военной истории сократили в три раза, доведя его до 2–4 % учебного времени в академиях и до 1 % в училищах.

Таблица 7.1

Бюджет учебного времени, выделяемого в соответствии с общей программой вуза на изучение военного искусства в послевоенные годы (1945–1950, 1970–1975, 1985–1990), часы

Военно-учебные заведения	Годы					
	1945–1950	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам	1970–1975	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам	1985–1990	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам
Военная академия Генерального штаба ВС СССР (России)	300	6,8	185	4,2	123	5,1
Военная академия им. М. В. Фрунзе	366	8,58	160	3,79	150	3,8
Военная академия бронетанковых войск имени маршала Советского Союза Ф. Я. Ма-линовского	240	3,9	160	3,8	160	4,05
Военная артиллерийская академия им. М. И. Калинина	148	5	90	1,8	90	2,38
Военная академия им. Ф. Э. Держинского	148	5	50	1,5	100	2,9
Военно-морская академия им. Н. Г. Кузнецова	310	9,4	66	2,87	56	2,43

Нет сомнения, что современному офицеру без знания точных наук не обойтись, но не менее важное значение имеет и боевой опыт, а его, не участвуя в боях, можно приобрести лишь изучая примеры истории. Для справки: в Китае военная история составляет 20 %, в Германии – 5 %, в США – 10–15 % от общего объема учебного времени в военно-учебных заведениях.

Что же касается объема учебного времени в Беларуси, отводимого на изучение военной истории, то он составляет довольно низкий процент.

В формировании военно-исторического сознания у будущих офицеров должны принимать участие не только преподаватели военной истории, но и все те, кому доверено обучение и воспитание курсантов.

Таблица 7.2

Бюджет учебного времени, выделяемого в соответствии с общей программой вуза на изучение военной истории в послевоенные годы (1945–1950, 1970–1975, 1985–1990), часы

Военно-учебные заведения	Годы					
	1945–1950	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам	1970–1975	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам	1985–1990	% от общего количества часов, выделяемых по всем учебным программам
Общевойсковые (пехотные) училища	Архивы не сохранились		40	0,74	60	1,08
Танковые командные училища	Архивы не сохранились		40	0,74	60	1,08
Артиллерийские училища	Архивы не сохранились		60	1,15	60	1,16
Военно-морские училища	154	4,8	90	1,8	86	1,7

## 7.2. Военная медицина в годы Великой Отечественной войны

Военная медицина прошла яркий и самобытный путь, отмеченный многими годами войн. Одной из самых жестоких и беспощадных была Великая Отечественная, где наша страна потеряла 27 млн человек, и 70-летие со дня окончания которой мы будем отмечать в 2015 году. Известный полководец, маршал Советского Союза Иван Христофорович Баграмян после завершения войны, писал: «То, что сделано советской военной медициной в годы минувшей войны, по всей справедливости может быть названо подвигом. Для нас, ветеранов Великой Отечественной войны, образ военного медика останется олицетворением высокого гуманизма, мужества и самоотверженности».

В 1941 году в передовой статье газеты «Правда» стратегическая задача, стоящая перед медициной, формулировалась следующим образом: «Каждый возвращенный в строй воин – это наша победа.

Это – победа советской медицинской науки... Это – победа воинской части, в ряды которой вернулся старый, уже закаленный в сражениях воин».

Значительная часть мобилизационных материальных и людских ресурсов здравоохранения, составлявшая 39,9 % от всего количества врачей и 35,8 % от численности больничных коек, находилась в западных областях Советского Союза и уже в первые дни войны была захвачена наступающими частями противника. Большие потери несла медицинская служба непосредственно на поле боя. Более 80 % всех ее санитарных потерь приходилось на рядовой и сержантский состав, т. е. на передовое звено, действовавшее на линии фронта. Во время войны погибли или пропали без вести более 85 тыс. медиков, из них 5 тыс. врачей, 9 тыс. средних медицинских работников, 23 тыс. санитарных инструкторов, 48 тыс. санитаров и санитаров-носильщиков.

В этих условиях подготовка врачебных кадров для действующей армии стала важнейшим элементом, определявшим дееспособность медицины на войне. Основной кузницей кадров для военно-медицинской службы являлась Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова. Военные врачи, проходившие в ней усовершенствование, и слушатели, получившие в период обучения специальные военно-медицинские знания, составляли костяк руководящего и лечебного состава медицинской службы Красной Армии. В ее стенах были подготовлены и направлены на фронт 1 829 военных врачей. При этом в 1941 году в академии было произведено два досрочных выпуска. Выпускники академии проявили подлинный героизм, выполняя на войне свой патриотический и профессиональный долг. 532 воспитанника и работника академии погибли в боях за Родину.

Значительный вклад в победу внесли также представители других медицинских учебных заведений, в том числе 1-го Московского медицинского института имени И. М. Сеченова: 2 632 питомца института обслуживали войска действующей армии и тыл страны.

На протяжении всей войны живая связь и единство действий в центре и на местах проводились главными специалистами по линии преемственности лечения раненых и больных в госпиталях действующей армии и в эвакогоспиталях Наркомздрава, при реализации государственных планов проведения противоэпидемических

и других мероприятий. Во главе центральных органов управления медициной стояли авторитетные и опытные организаторы и ученые.

Георгий Андреевич Митерев возглавлял Наркомат здравоохранения СССР. Являясь также уполномоченным Государственного Комитета Обороны, он проделал колоссальный объем работы по координации медицинского обеспечения фронта и тыла.

Основная заслуга в создании действенной системы оказания медицинской помощи в годы войны принадлежит начальнику Главного военно-санитарного управления Красной Армии Ефиму Ивановичу Смирнову – блестящему теоретику и практику отечественной медицины, выпускнику Военно-медицинской академии. Е. И. Смирнов проявил подлинное мужество и силу воли, чтобы в небывало сложных условиях, на огромном протяжении советско-германского фронта осуществлять своевременное и эффективное управление силами и средствами военно-медицинской службы. В годы Великой Отечественной войны впервые было реализовано четкое планирование медицинского обеспечения войск при проведении таких стратегических операций, как Висло-Одерская и Берлинская.

Успех работы военных медиков во время войны был достигнут благодаря разработанной системе этапного лечения раненых и больных с их эвакуацией по назначению. В теоретическом обосновании этой системы основополагающее значение имели труды Н. И. Пирогова, В. А. Опделя, Б. К. Леонардова. В практической ее реализации решающую роль сыграл Е. И. Смирнов, который не только внес много нового в ее научную разработку, но и творчески применил ее основные положения на театрах военных действий. Система этапного лечения с эвакуацией по назначению была налажена уже в начале войны и в зависимости от стратегической обстановки постоянно видоизменялась и совершенствовалась. Основные элементы системы включали в себя четкое и последовательное оказание раненым и больным медицинской помощи, начиная с первой медицинской на поле боя и заканчивая исчерпывающей специализированной в госпитальных базах фронта и тыла страны.

Эвакуация раненых из госпитальных баз фронта в тыловые госпитали страны в подавляющем большинстве случаев осуществлялась военно-санитарными поездами. Объем железнодорожных перевозок из фронтового района в тыл страны составил более 5 млн человек.

Исключительно важное значение имела сформулированная Е. И. Смирновым в феврале 1942 г. на заседании 5-го Пленума ученого медицинского совета при начальнике ГВСУ военно-медицинская доктрина, включавшая в себя:

единое понимание принципов хирургической и терапевтической работы в военно-полевых условиях;

наличие единых взглядов на методы профилактики и лечения поражений и заболеваний;

преимущество в выполнении медицинских мероприятий на различных этапах эвакуации;

ведение краткой, четкой медицинской документации, обеспечивающей преимущество и последовательность в проведении лечебно-эвакуационных мероприятий.

Говоря о последнем положении, необходимо отметить, что в эти тяжелые годы делалось все возможное, чтобы правильно и полно заполнять медицинские документы, чтобы каждый раненый или заболевший воин был учтен. Для ведения историй болезни использовались различные материалы – от тетрадных листов до этикеток от банок тушенки. Этим достигалась основная цель: строгий учет каждого раненого и больного.

На этом же пленуме Е. И. Смирновым перед военно-медицинской службой были поставлены следующие задачи:

вернуть в строй не менее 75 % раненых;

свести к минимуму летальность на этапах эвакуации;

свести к минимуму инвалидность среди раненых;

не допустить эпидемических вспышек в войсках.

Следует подчеркнуть, что значимость принципов военно-медицинской доктрины подтвердилась опытом медицинского обеспечения ограниченного контингента советских войск в Афганистане и оказания медицинской помощи при проведении контртеррористических операций в Чечне.

Борьбу за жизнь бойца необходимо начинать сразу после ранения, непосредственно на поле боя. Главной причиной гибели раненых на поле боя помимо несовместимых с жизнью травм являются шок и кровопотеря. При решении этой проблемы важнейшим условием успеха являются сроки и качество оказания первой медицинской помощи, первой врачебной и квалифицированной медицинской помощи.

Во время Великой Отечественной войны особое внимание уделялось требованию выноса раненых с оружием, что восстанавливало не только человеческий, но и военно-технический потенциал Красной Армии.

В целом за период войны в лечебных учреждениях всех наименований учтено госпитализированных более 22 млн человек. В результате в строй было возвращено 72,3 % раненых и 90,6 % больных солдат и офицеров. В абсолютных показателях эти данные впечатляют: продолжили сражаться против врага свыше 17 млн человек.

Доля женщин среди всех медицинских работников составляла 46 %. Среди фронтовых врачей женщины составляли 41 %, среди военных хирургов – 43 %, медицинских сестер – 100 %, санитарных инструкторов и санитарок – 40 %.

Впервые в истории войн хирургическая помощь на всех этапах эвакуации и в тылу была унифицирована. Были решены такие важнейшие проблемы, как ранняя транспортная иммобилизация, широкое применение новокаиновых блокад, наложение вторичного шва, сочетание первичной хирургической обработки ран с применением сульфамидных препаратов и антибиотиков. В ходе войны была разработана эффективная система борьбы с травматическим шоком. Благодаря активной хирургической тактике и массовому применению профилактической вакцинации анаэробная инфекция наблюдалась лишь у 1 % раненых, столбняк – у 0,6–0,7 %.

Уже к 1942 году была организована специализированная хирургическая помощь воинам, раненым в голову, грудь, живот, конечности, что позволило значительно снизить смертность и процент осложнений среди тяжелораненых.

Во время войны жизненно важное значение имело создание бесперебойной системы заготовки и доставки донорской крови. Единое руководство гражданской и военной службами крови обеспечило более высокий процент выздоровлений раненых. К 1944 году в стране насчитывались 5,5 млн доноров. Всего за период войны было использовано около 1 700 тонн консервированной крови. Более 20 тысяч советских граждан были награждены знаком «Почетный донор СССР».

Во время Великой Отечественной войны при нехватке донорской крови советские медики в качестве кровезаменителя вводили внутривенно морскую воду. Во время блокады Ленинграда раствор морской

воды, хранившийся в одном из институтов, использовали в качестве кровезаменителя, причем весьма успешно. Военные хирурги в условиях дефицита донорской крови спасали жизни переливанием разбавленной морской воды.

Следует особо отметить, что самоотверженная деятельность медиков в годы Великой Отечественной войны проходила на фоне единства всего народа, всех национальностей Советского Союза и была высоко оценена на правительственном уровне. Более 116 тыс. человек личного состава военно-медицинской службы и 30 тыс. тружеников гражданского здравоохранения в годы войны были награждены орденами и медалями СССР. За достижение отличных результатов во время войны 39 военных госпиталей, восемь медико-санитарных батальонов и ряд других медицинских частей и учреждений были награждены орденами Советского Союза.

Но высшая оценка подвига советских медиков в годы Великой Отечественной – это память потомков, память о людях, живых и тех, чьи жизни были отданы служению Отечеству, память о делах, которые они совершили.

### **7.3. Патриотизм белорусского народа в годы Великой Отечественной войны как пример для современной молодежи**

Великая Отечественная война явилась величайшим испытанием для нашего государства, его Вооруженных Сил, всего народа. Это была невиданная в истории по своим масштабам, жестокости и напряженности борьба, борьба за свободу и независимость Родины, за будущее человечества.

Патриотизм советских людей в годы Великой Отечественной, сформированный в предвоенные годы, с первых дней фашистской агрессии не был отвлеченным понятием. Он находил свое выражение в идейной убежденности, политической зрелости и в практической деятельности советских людей. Это высокое чувство сплотило и подняло трудящихся страны на ратные и трудовые подвиги.

В годы войны, как и в предвоенные годы, патриотическое воспитание являлось главным направлением в деятельности партийных, государственных органов, общественных организаций. Особенности организаторской и идеологической работы по патриотическому воспитанию заключались в следующем:

во-первых, руководство ею стало более целеустремленным и конкретным, усилился контроль и требовательность за ходом этой работы; во-вторых, в содержании патриотического воспитания то, что ранее казалось отдаленным, теперь стало реальной задачей дня, многие качества, знания и умения приобрели первостепенное значение, и надо было добиться их применения на практике.

Анализ источников и литературы позволяет сделать вывод, что важнейшими направлениями патриотического воспитания были:

объяснение справедливого характера Великой Отечественной войны;

укрепление и преумножение патриотического настроения народа;

воспитание у советских людей, воинов армии и флота ненависти к немецко-фашистским агрессорам;

пропаганда трудовых и боевых традиций, героического прошлого Родины;

воспитание советских людей в духе дружбы народов, интернационализма.

Реализуя эти направления в своей повседневной деятельности, государственные, общественные организации использовали различные методы и средства идеологической работы в действующей армии и трудовых коллективах, в тылу противника, в партизанских зонах.

Ярким проявлением патриотизма уже в первые дни войны явился массовый призыв в Красную Армию и во флот. В военные комиссариаты явились тысячи людей. Более 100 тыс. только комсомольцев (а это более половины членов ЛКСМ Белоруссии) в первые же дни войны вступили в ряды Красной Армии. В течение июня–августа 1941 года в Красную Армию было мобилизовано более 500 тыс. человек. Воинским частям Западного фронта было передано около 3,5 тыс. автомашин, более 35 тыс. лошадей, 23 тыс. повозок. По неполным данным, Совнарком БССР из государственных и кооперативных фондов республики выделил фронту около 36 тыс. голов скота, 20 тыс. тонн продовольствия и фуража.

Жители БССР явились активными участниками истребительных отрядов (батальонов), которые на добровольных началах формировались по всей территории неоккупированных областей. К середине июля 1941 года в республике насчитывалось 78 истребительных батальонов, в которые вступило свыше 13 тыс. патриотов, более половины из них были комсомольцами. Истребительные батальоны

несли охрану населенных пунктов, обезвреживали вражеских диверсантов, вели разведку, проникая в тыл противника, участвовали в оборонительных боях вместе с частями и подразделениями Красной Армии. Например, смело сражались бойцы Жлобинского истребительного батальона, принимавшие участие в боевых действиях совместно с воинами 154-й стрелковой дивизии.

В начале июля 1941 года секретарь Полесского обкома КП(б)Б Ф. М. Языкович отмечал: «Коммунисты и комсомольцы являются организаторами, душой истребительных батальонов. Они показывают пример дисциплинированности, мужества и храбрости, увлекая за собой широкие массы советских патриотов».

В тяжелых оборонительных боях вместе с Красной Армией сражались и отряды народного ополчения. В Витебской, Гомельской, Могилевской и Полесской областях республики было создано свыше 200 формирований народного ополчения, объединявших более 33 тыс. добровольцев.

Начало войны для нашей республики было трагичным. С первых дней возникла необходимость срочной мобилизации всех материальных, финансовых и трудовых ресурсов на оборону страны. В первую очередь было необходимо провести эвакуацию производственных сил, которым угрожала оккупация. 25 июня 1941 года была создана Центральная эвакуационная комиссия при СНК БССР во главе с И. С. Былинским. Эвакуация осуществлялась с большими трудностями. Всего на восток страны были отправлены 24 крупных промышленных предприятия и 14 промысловых артелей, что в немалой степени способствовало переводу экономики СССР на военные рельсы развития и было вкладом в предстоящую победу. Основными районами размещения белорусской промышленности стали Поволжье (47 предприятий), Урал (35 предприятий), средняя полоса РСФСР (28 предприятий), Западная Сибирь (восемь предприятий) и др. Всего в восточных районах СССР трудилось около 1,5 млн эвакуированных жителей БССР.

Существенной составной частью проявления патриотизма было всенародное сопротивление оккупантам – антифашистское подполье. В подпольной деятельности участвовали более 70 тыс белорусских патриотов.

Вполне закономерным можно считать то, что одним из слагаемых нашей Великой Победы были успехи партизанского движения. Из всех республик бывшего Советского Союза Беларусь считают

страной-партизанкой. В партизанском движении активно участвовали все социальные слои республики.

За время войны в партизанском движении на территории Беларуси приняло участие более 374 тыс. человек, более 400 тыс. человек составляли партизанский резерв. На территории республики шла всенародная борьба против оккупантов и их пособников.

Через месяц после начала войны в стране возникло патриотическое движение по созданию Фонда обороны (29 июля 1941 года) и Фонда Красной Армии. Сведения о Фонде обороны с 1 августа 1941 года систематически публиковались в сводках Совинформбюро. Сбор средств в Фонд обороны продолжался на протяжении всей войны. Было собрано свыше 17 млрд рублей наличными, 13 килограмм платины, 131 килограмм золота, 9 512 килограмм серебра, на 1,7 млрд рублей драгоценностей. Эти средства были израсходованы на оборонные цели: на них построено свыше 2,5 тыс. боевых самолетов, несколько тысяч танков, 8 подводных лодок, 16 военных катеров и др.

Белорусский народ внес огромный вклад в дело Великой Победы в годы войны. Ярчайшим тому подтверждением является его высокий патриотизм и самоотверженность, которые служат примером для подражания.

Память о Великой Отечественной войне, понимание ее истоков, сути и величия подвигов, совершенных соотечественниками на полях сражений и в тылу – один из инструментов воздействия на сознание и поведение людей, формирование патриотического сознания современной молодежи.

#### **7.4. Офицеры – священнослужители Отечества**

История войн, которые пришлось вести нашим соотечественникам в прошлом в защиту своего государства, – это, по существу, история воинской доблести, славы, героизма, жертвенности. Общеизвестно и то, что боевое могущество армии и долга в решающей степени определяется высокими качествами офицерского корпуса.

В «Толковом словаре живого великорусского языка» Владимира Ивановича Даля слово «офицер» объясняется так: «Общее звание военного, морского, гражданского чиновника, считая от унтер-офицерского до генеральского чина исключительно». «Словарь иностранных слов» содержит следующее определение: «Офицер (нем. *Offizier*) – лицо командующего и начальствующего состава в вооруженных си-

лах». В «Военно-энциклопедическом словаре» говорится: «Офицерский состав – это административно-правовая категория лиц, имеющих военную или военно-специальную подготовку (образование) и персонально присвоенные офицерские звания...».

В отличие от солдата во всех регулярных армиях мира офицер является величиной постоянной. Меняются призывные возрасты солдат, рядовой, а отчасти унтер-офицерский (младший командный), состав обновляется, в подразделения и части вливаются новые люди, призванные под боевые знамена, но в каждом из них неизменно остаются офицеры. Для них военная служба является поприщем постоянной деятельности, профессией.

Офицерский корпус – становой хребет любой армии. Уже давно замечено: какие офицеры, такая и армия, каков командир, такова и часть, подразделение. И эта истина неоднократно подтверждалась всемирной и отечественной военной историей.

Если применить общеметодологическое положение к социальной сущности офицерского корпуса, то становится ясно, что ее анализ должен включать рассмотрение целого ряда характеристик, которые в их единстве и взаимосвязи и дают возможность постичь сущность данной социальной группы. По своей природе, по своей функции армия и ее костяк – офицерство – в любом обществе и государстве традиционно относились и относятся к числу государственных институтов и социальных групп, положение и престиж которых были наиболее высоки. И это совершенно понятно, ибо ни одно общество, ни одно государство не могли поставить под угрозу свое существование, так как на протяжении многих столетий от боеспособности армии и флота зависело в первую очередь и само их существование, и могущество. А это, в свою очередь, настоятельно требовало концентрировать в вооруженных силах лучших представителей общества. Говоря словами Александра Васильевича Суворова, армия – это организация, куда собираются самые здоровые народные силы, это школа нации.

В 1908 году в Санкт-Петербурге в типографии А. С. Суворина вышла книга А. М. Волгина «Об армии», где есть строки, во многом созвучные с нынешним нашим временем и подтверждающие сказанное выше. «Каждое государство, – отмечает автор книги, – желая сохранить свою независимость и целостность, прежде всего должно заботиться о своей армии. Армия должна быть любимым детищем

народа, она должна состоять из цвета населения – лучшей части молодежи... Много значит для армии иметь храбрых, хорошо обученных солдат. Но еще важнее, чтобы командный состав, то есть офицеры, были хорошо образованы, отлично знали свое дело и были настоящими учителями и руководителями солдат». Далее автор ставит вопрос: «Почему у нас нехватка в офицерах?» И сам же отвечает: «Объясняется это невыгодностью службы ... Честь – честью, а надо подумать и о кармане, особенно семейному человеку. Нашим офицерам платят мало...» А. М. Волгин заключает: «Если нет власти внутри страны, она приходит извне: это так же необходимо, как отлив воды из полного сосуда в пустой по соединяющему их рукаву».

Весьма злободневны для наших дней и такие предостережения А. М. Волгина: «Пусть те, кто берется за перо с целью быть полезным армии, пишут о ней бережно; надо немало знаний, чтобы сказать о ней полезное слово; огульное порицание или беспричинные похвалы – это лишь легкий способ снискать уличный успех, но не полезное дело. А тем, кто говорит об армии лишь чтобы сеять ненависть к ней, чтобы толкать ее на измену, я скажу: «Воздержись от этого дела если не из любви к Родине, так из чувства самосохранения: без дисциплины и присяги армия – не армия, а дикий зверь, который все уничтожит, уничтожит и вас...».

Издrevле военная служба считалась самой престижной и рассматривалась как самое достойное благородного человека, дворянина занятие.

Престижность и значимость любой профессии обычно определяется социальной значимостью конкретного труда в обществе, уровнем профессионального мастерства специалистов, традициями и ритуалами, связанными с данной профессией.

Профессия «защищать Отечество» в нашей стране имеет многовековую историю. Если применить к ней перечисленные критерии, то на всех ее этапах она имела не только большую государственную значимость, но и престижность.

И как не парадоксально, для изучения истории славной и героической профессии не находится до сих пор ни должного места, ни времени в учебных программах военно-учебных заведений. Не в этом ли кроется одна из причин того, что будущие офицеры лишены правильных, научных представлений о своей будущей профессии? А разве можно глубоко и искренне любить то, чего не знаешь? Не поэтому ли

сегодня имеют место факты, когда молодые офицеры не дорожат своей профессией, недооценивают многие исторически сложившиеся и оправдавшие себя на практике своеобразные лучшие традиции и ритуалы, которые были весьма полезными не только в прошлом, но и в настоящее время и будут полезны в будущем?

Что касается Российской империи, то профессия офицера считалась одной из самых престижных. На протяжении более 300 лет правления дома Романовых почти все мужчины этой династии состояли на военной службе, имели офицерские, генеральские и адмиральские чины и постоянно носили военную форму. Это было характерно и для большинства дворянских родов. В 20-е годы XVIII века, как свидетельствуют данные, около 62 % офицеров полевой армии, около 71 % кавалерии, 89,7 % офицеров-гвардейцев были выходцами из дворян. Из состоявших в 1897 году на военной службе 43 720 офицеров и генералов 51,9 % (22 290 человек) являлись потомственными дворянами, а в 1912 году представители этого высшего сословия государства составляли около 70 % офицерского корпуса. Во многих семьях профессия военного столетиями передавалась из поколения в поколение. Потомки гордились заслугами и боевыми подвигами своих предков, имена которых хорошо знали не только в армии, стране, но и во всей Европе.

Важнейшим направлением повышения престижности профессии офицера во все времена была забота о повышении образованности, профессионализма всего офицерского корпуса. Культура, образованность и профессионализм – неразделимые понятия в характеристике офицера. «Военное дело, – отмечал известный военный публицист и писатель А. Ю. Кривицкий, – больше, чем любое другое, требует профессионализма. Больше потому, что в его сфере расплата за дилетантизм очень уж велика».

В интересах повышения авторитета и престижности офицерской службы видная роль отводилась улучшению материального благосостояния офицеров и членов их семей. С этой целью производились повышение денежного содержания, выплата различных единовременных пособий, материальное компенсирование бытовых неудобств офицеров в период учений, практических полевых занятий и т. п. Это наглядно видно из данных приведенной ниже таблицы (табл. 7.3).

Годовые оклады денежного содержания офицеров  
в 1872–1909 годах, руб.

Годы	Должности и чины				
	Начальник дивизии (генерал-лейтенант)	Командир полка (полковник)	Командир батальона (подполковник)	Командир роты (капитан армии)	Младший офицер (подпоручик)
1872	5256	3387	1131	666	390
1881	5256	3711	1260	732	477
1899	6000	3900	1740	1260	660
1909	6000	3900	2400	1740	840

Как видно из таблицы, годовые оклады денежного содержания офицеры получали в зависимости от воинского звания и занимаемой должности. При этом их размеры в конце XIX–начале XX века (за неполные 40 лет) у младших офицеров выросли на 230 %, у командиров рот – на 260 %, у командиров батальонов – на 210 %. Размеры должностных окладов служили стимулом в стремлении продвигаться по службе.

Эта тенденция прослеживается в увеличении денежного содержания офицеров Красной Армии и Советских Вооруженных Сил. Об этом свидетельствуют такие факты. Уже в Декрете СНК от 15 января 1918 года говорилось, что «воины Рабоче-Крестьянской Красной Армии состоят на полном государственном довольствии и сверх того получают 50 рублей в месяц». Впоследствии военнотруженики стали получать больше, но в условиях разрухи, голода и начавшейся Гражданской войны деньги обесценились и потеряли свою покупательную способность. Значение уже имели продовольственные пайки и бесплатное обмундирование. Одновременно государство взяло на себя заботу о семьях военнотружеников. Ежегодно эта помощь наращивалась и изменялась по мере стабилизации внутренней обстановки в стране.

После войны М. В. Фрунзе проанализировал положение офицеров и вынужден был констатировать, что живут они крайне скудно. Например, командир взвода, имевший семью из четырех человек, получал жалование 25 рублей и продовольственный паек на 9 рублей. Необходимы были срочные меры для улучшения социальной

защищенности военнослужащих. И, несмотря на крайнюю ограниченность средств, такие меры были приняты. Уже к 1934 году оклад денежного содержания командира взвода повысился до 260 рублей в месяц (заработная плата рабочих промышленности составляла около 126 рублей).

О динамике роста окладов денежного содержания офицеров Красной Армии накануне Великой Отечественной войны говорят данные приведенной ниже таблицы (табл. 7.4).

Таблица 7.4

Денежное содержание офицеров Красной Армии  
в 1934–1939 года, руб. в месяц

Годы	Командир корпуса	Командир дивизии	Командир полка	Командир батальона	Командир роты	Командир взвода
1934	550	475	400	335	285	260
1939	2000	1600	1200	850	750	625
% увеличения	364	337	300	254	263	240

В годы Великой Отечественной войны офицеры Красной Армии дополнительно к основному окладу получали прибавку, обусловленную участием в боевых действиях. Им начислялись деньги за уничтожение боевой техники врага, наградные деньги, за особые условия и т. д.

В послевоенное время материальное положение отечественных офицеров некоторое время оставалось довольно таки высоким, а впоследствии его уровень начал постепенно уменьшаться (по сравнению с другими категориями населения нашего общества) или, точнее сказать, существенно отставать от их уровня.

В центре внимания государства находились и такие вопросы, как постоянное совершенствование формы одежды офицерского корпуса в духе русских национальных традиций, забота о пенсионном обеспечении офицеров и членов их семей, введенном еще в 1720 году Петром I. Например, в русской армии правом на пенсию пользовались все офицеры, а также медицинские, ветеринарные работники и священнослужители, имевшие ранения и участвовавшие в военных походах, а также члены семей лиц этих категорий. Пенсии назначались всем офицерам, уволенным в запас (отставку), имевшим выслугу не менее 25 лет. Полная пенсия (т. е. 100 % денежного содер-

жания) назначалась за выслугу 35 лет. При этом выслуга исчислялась со дня поступления на действительную военную службу до дня увольнения. Из общего срока исключалось время содержания офицера под арестом и болезни продолжительностью более четырех месяцев, а также время отпусков. Служба в военное время засчитывалась из расчета один день за два, а иногда и больше. Например, для офицеров во время обороны Севастополя и Порт-Артура каждый месяц считался за год, а каждый день – за 12. Время пребывания военнослужащих в плену также засчитывалось год за год. Размер пенсии для выслуживших 25 лет равнялся 50 % оклада, а за каждый последующий год службы вплоть до 35 лет (полной пенсии) еще прибавлялось 3 %. Вдова военнослужащего получала пожизненную пенсию в размере 50 % от суммы, начисленной мужу, и еще 1/3 часть этой суммы на каждого ребенка.

Большую роль в деле повышения престижности и статуса военной службы играло патриотическое, а в дореволюционный период – и религиозное воспитание, активно проводившееся на всех уровнях общества. Неустанно славя Отечество и веру, наши предки их расцвет и укрепление неразрывно связывали с армией-защитницей, авторитет которой в XVIII–XIX веках был практически непререкаемым. Это воспитывало в народе почтительное отношение ко всякому военному как к своему защитнику, побуждало молодежь к службе в армии.

И, как ни парадоксально, во все времена больше всего доставалось офицерскому корпусу.

Следует подчеркнуть и то, что не только на полях сражений редили офицерские колонны. Офицерский состав кровью отмывал безрассудство и глупость политиков, правителей, бездарных военачальников, на него пытались свалить все беды и просчеты. В истории отечественной армии офицерский состав неоднократно подвергался и воинственному «обстрелу», и оскорблению, и уничтожению. Не составляет исключения и более чем семидесятилетняя история Советских Вооруженных Сил. Офицерские колонны не раз унижали, открыто и незаслуженно нивелировали, а то и просто пускали в расход, умышленно или неосознанно подрывали и отрывали генетический корень преемственности в его истории, традициях.

И, несмотря на это, офицерский корпус – этот цвет нации – выстоял, все превозмог, сберегал, заслонял собой Отечество. И как здесь не сказать: «Нет конца жертвенному пути русского воинства – это-

му скромному, забытому всеми, единственному священству, пережившему все религии, классы, формации, священству державы».

Несмотря на все перипетии, на протяжении более трех столетий отечественный офицерский корпус был одной из наиболее образованных и культурных групп общества и объединял все лучшее, что в нем было.

Следует отметить, что наука и техника России и Советского Союза в значительной мере развивались представителями отечественного офицерского корпуса. Среди них следует назвать руководителей русской науки, академиков адмиралов Литке, Врангеля, океанолога Макарова, генералов медицинской службы Пирогова, Боткина, Склифосовского, генерала Мельникова – создателя русских железных дорог – и тысячи других имен, прославивших Отечество на этом поприще. Из 492 наиболее известных русских мореплавателей около 300, или 60 %, – офицеры, из 178 человек, чьи имена остались на картах мира, – 130 офицеров. Среди ученых, работавших в других отраслях естественных и точных наук и достигших в них выдающихся результатов, также было немало тех, кто какое-то время или до конца жизни был офицером. Например, только среди зоологов, работавших во второй половине XIX века, офицеров можно насчитать около 40 человек.

Поскольку военное дело всегда было связано с разработкой вооружений, то неудивительно, что и в области технических наук среди людей, сделавших важнейшие изобретения и технические усовершенствования, встречается немало представителей офицерского корпуса, например, П. П. Аносов, М. А. Бонч-Бруевич, Д. И. Журавский, Н. А. Забудский, С. И. Мосин, Н. П. Петров, А. З. Теляковский, П. Н. Яблочков и многие другие.

Весьма высокую оценку вкладу офицеров в развитие фундаментальных и прикладных наук дал первый в мире космонавт Ю. А. Гагарин: «Они отдали и отдают свой талант, знания, опыт служения своему народу и его армии тоже. Все, что ими сделано, преисполнено глубокого гуманизма. Разве то новое, что внесли они в теорию и практику нейрохирургии и химического анализа, сложнейших операций на сердце, в строительство, архитектуру, авиацию, машиностроение, электротехнику и т. д., не вошло в сокровищницу мировой науки и техники, разве все это люди в сугубо мирных делах?»

Совершенно закономерно и то, что абсолютное большинство крупнейших русских писателей и деятелей культуры либо сами в свое время служили офицерами, либо были выходцами из офицерских семей. Как известно, офицерами были Г. Р. Державин, М. Ю. Лермонтов, граф А. К. Толстой, А. А. Фет, граф Л. Н. Толстой и многие другие.

Вообще же среди тысяч русских литераторов XVIII–начала XX века офицеры или выходцы из офицерских семей составляли не менее 42,8 %, среди писателей XIX–начала XX века – не менее 30,5 %. Среди театральных деятелей начала XX века насчитывалось около ста лиц, бывших офицерами или выходцами из военных семей. Если учесть, что в населении страны офицерство составляло сотые доли процента, эти цифры следует признать огромными.

И еще следует сказать об одном, что всегда выгодно выделяло отечественный офицерский корпус среди других слоев общества. Понятия «военный», «офицер» и «интеллигент» были сродни понятию «подвижник», т. е. «кто отдает людям всего себя и оттого богаче всех. Нет у человека ничего более ценного, чем жизнь. По природе своей, по внутренней готовности к опасности и самопожертвованию из всех родов службы наиболее требует суровой готовности к подвигу (от этого слова и подвижничество) армейская и флотская служба, т. е. те, кто присягает и носит погоны. Повторим еще раз: нет на свете больше той любви, кто душу свою положит «за други своя». Наиболее культурен и интеллигентен тот, кто верен этой заповеди, и не в военную годину, когда призваны почти все, а в мирное время...»

Во все времена наш народ уважал и ценил свою армию. Не были исключением и мирные годы. «Чтобы слыть светским человеком, – писал А. И. Герцен, – надо было служить два года в гвардии или хотя бы в кавалерии. Офицеры являлись душой общества, героями праздников, и, говоря правду, это предпочтение имело свои основания. Военные были более независимы и держались более достойно, чем трусливые пресмыкающиеся чиновники».

И это не случайно. Исторически отечественные офицеры в нашем государстве всегда были и есть носители лучших черт своего народа. Вспомним еще раз: именно из этого слоя, как не из всякого другого, мощно росло такое общественное явление, как интеллигенция. Поэтому-то не случайно, что интеллигентность – родовое отличие офицеров, на вершине которой – честь офицера. Именно такими интеллигентами, интеллектуальными лидерами целых поколений были

А. В. Суворов, М. И. Кутузов, М. И. Драгомиров, Д. А. Милютин, М. В. Фрунзе, В. Шапошников, Д. Карбышев, Г. К. Жуков, К. К. Рокоссовский и многие другие, такими являются и подавляющее большинство сегодняшних наших офицеров, генералов.

Как и прежде, у подавляющего большинства наших офицеров их лучшие качества как военных людей в «звездных» погонах проявляются именно в трудных обстоятельствах, в борьбе с ними.

Следовательно, анализ трудовой (служебной) деятельности офицера с точки зрения сферы приложения труда (военная), качественного уровня (профессиональная), его характера (преобладание умственного труда), специфики (управленческая) позволяет сделать вывод о том, что офицерский корпус представляет собой основу полноправного и в то же время специфического отряда, входящего в состав интеллигенции, – военной интеллигенции.

Общество офицеров выделяют в особую категорию еще и потому, что они единственные, кто отдает свою судьбу и даже жизнь в полное владение и распоряжение державе. Они не только последние романтики, но и последние, в этом смысле слова, ее крепостные.

Говорят, что величие – высокое слово, небудничное. Но именно это выражает суть. Настоящий офицер достойно и благородно несет в себе и величие судьбы, и величие ответственности. Весьма емко и образно выразил эту мысль известный историк А. И. Каменев такими словами: «Офицер – надежда нации. Без него нет армии. Без армии нет государства».

Служить народу, неукоснительно выполнять Конституцию, беззаветно и свято защищать Отечество – вот три кита, на которых зиждется воинская служба, центральной фигурой в которой является офицерский корпус.

## Список использованных источников

1. Аванесов, В. С. Научные проблемы тестового контроля знаний / В. С. Аванесов. – М. : Исследовательский центр по проблемам управления качеством, 1994.
2. Аветисов, А. А. Основные положения системно-квалиметрической концепции повышения качества образования / А. А. Аветисов // Надежность и контроль качества. – 1999. – № 2.
3. Азгальдов, Г. Г. Зарождение квалиметрии / Г. Г. Азгальдов // Стандарты и качество. – 1997. – № 4. – С. 32–36.
4. Азгальдов, Г. Г. О квалиметрии / Г. Г. Азгальдов, Э. И. Райхман. – М. : Стандарты, 1994.
5. Акинфиев, Н. В. Квалиметрический инструмент педагогических исследований / Н. В. Акинфиев // Педагогика. – 1998. – № 4. – С. 30–35.
6. Алтухов, П. К. Основы теории управления войсками / П.К. Алтухов. – М. : Воениздат, 1984.
7. Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие / В. И. Байденко. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.
8. Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) : методическое пособие / В. И. Байденко. – М., 2006.
9. Байденко, В. И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода / В. И. Байденко. – М., 2004.
10. Байденко, В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате / В.И. Байденко. – М., 2005.
11. Барынькин, В. А. Афганский опыт... : научный труд / В. А. Барынькин. – М. : Академия Генерального штаба Вооруженных Сил, 2000.
12. Буйко, Т.Н. Обеспечение качества образования в высшей школе : организационно-управленческий аспект / Т. Н. Буйко, В.А. Капранова. – Минск : НИО, 2000.
13. Вентцель, Е. С. Теория вероятностей / Е. С. Вентцель. – М. : Высшая школа, 1998.

14. Виленский, В. Я. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе : учебное пособие / В. Я. Виленский, П. И. Образцов, А. И. Уман. – М. : Педагогическое общество России, 2003.

15. Военная доктрина Российской Федерации // Красная звезда. – 2000. – 12 мая.

16. Военный энциклопедический словарь. – М. : Воениздат, 1984.

17. Гончарик, Л. П. Методология дистанционного обучения : учебное пособие / Л. П. Гончарик. – Минск, 2002.

18. Гречко, А. А. Вооруженные силы советского государства. – М. : Воениздат, 1975.

19. Гринберг, А. С. Информационные технологии и квалиметрия на рынке знаний : учебное пособие / А. С. Гринберг, Ю. М. Маркварде. – Минск : Академия управления при Президенте Респ. Беларусь, 1997. – 81 с.

20. Жук, А. И. Основные направления развития высшей школы и обеспечение качества подготовки специалистов // Высшее образование: состояние, проблемы и перспективы : материалы семинара ректоров высш. учеб. заведений Респ. Беларусь. – Минск : РИВШ БГУ, 2002.

21. Жук, А. И. Теоретические подходы к определению качества образования в контексте национальной стратегии устойчивого развития Беларуси // Образование для устойчивого развития: на пути к обществу знания : материалы Междунар. форума, Минск, 5–6 апр. 2005 г. / редкол. : А. М. Радьков (пред.) [и др.]. – Минск : Издательский центр БГУ, 2005.

22. Жук, А. И. Управление качеством образования в университетах / А. И. Жук, В. И. Воскресенский // Высшэйшая школа. – 2003. – № 2.

23. Жук, О. Л. Психолого-педагогическая компетентность выпускника университета / О. Л. Жук // Высшэйшая школа. – 2004. – № 6.

24. Зеленков, М. Ю. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран / М. Ю. Зеленков // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 11.

25. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.

26. Зельдович, Я. Т. Элементы прикладной математики / Я.Т. Зельдович. – М. : Наука, 1972. – 591 с.

27. Качалов, В. А. О системно-квалиметрическом подходе к оценке качества высшей школы / В. А. Качалов, Б. А. Прудковский // Методы менеджмента качества. – 1999. – № 10. – С. 22–32.
28. Кокошин, А. А. Стратегическое управление / А. А. Кокошин. – М. : Росспэн, 2003.
29. Колибернов, Е. С. Инженерное обеспечение боя / Е. С. Колибернов. – М. : Воениздат, 1988.
30. Компетенция модернизации образования до 2010 г. – М., 2002.
31. Концептуальная модель и макет образовательного стандарта высшего образования государств-участников СНГ. – М., 2005.
32. Кормильцев, Н. В. Боеспособность – веление времени / Н. В. Кормильцев // Армейский сборник. – 2002. – № 4.
33. Кормильцев, Н. В. Сухопутные войска: перспективы строительства и развития / Н. В. Кормильцев // Военная мысль. – 2003. – № 5.
34. Коршунов, С. В. Подходы к проектированию образовательных стандартов в системе многоуровневого инженерного образования / С. В. Коршунов. – М., 2005.
35. Макаров, А. В. Компетентностная модель социально-гуманитарной подготовки выпускника вуза / А. В. Макаров // Вышэйшая школа. – 2005. – № 1.
36. Мальцев, Л. С. Вооруженные силы Республики Беларусь. История и современность / Л. С. Мальцев. – Минск, 2003.
37. Малахова, И. А. Развитие креативности личности в социокультурной сфере : педагогический аспект / И. А. Малахова. – Минск, 2006. – 327 с.
38. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1990. – 921 с.
39. Микони, С. В. Система выбора и ранжирования объектов / С. В. Микони, Р. В. Козченко, П. Г. Созоновский // Региональная информатика-2000 : тез. докл. Междунар. конф. – СПб. : СПИИРАН, 2000.
40. О рейтинге высших учебных заведений : приложение к приказу М-ва образования РФ № 631 от 26.02.2001 г.
41. О реформе в британских вооруженных силах // Зарубежное военное обозрение. – 2004. – № 10.
42. О совершенствовании организации и содержания учебного процесса в военных учебных заведениях и на военных кафедрах граж-

данских учреждений образования / М-во обороны Респ. Беларусь. – Минск, 2006.

43. Образовательный стандарт высшей школы: сегодня и завтра / под. общ. ред. д-ра пед. наук, проф. В. И. Байденко и д-ра техн. наук Н. А. Селезневой. – Изд. 2-е. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002.

44. Основы теории и практики психологических операций / под ред. В. И. Локтионова. – М. : Военный университет, 2000.

45. О государственном контроле за обеспечением качества образования в Республике Беларусь : положение.

46. Правовые и организационно-тактические основы применения воинских формирований для обеспечения внутренней безопасности в некоторых зарубежных государствах / под ред. генерал-полковника М. А. Панькова и д-ра ист. наук, проф. Б. Г. Путилина ; Главное командование внутренних войск МВД России. – М. : Институт военной истории М-ва обороны РФ, 2002.

47. Проблема качества образования // матер. XIV Всероссийского совещания. – М. : Уфа, 2004.

48. Байденко, В. И. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения как комплексная норма качества высшего образования : общая компетентностная модель / В. И. Байденко, Н. А. Селезнева. – М., 2005.

49. Рейтинги в высшем образовании : специальный выпуск // Высшее образование в Европе. Русская версия. – 2005. – № 2.

50. Рекомендации по согласованию критериев, технологий мониторинга качества образования государств-участников СНГ // Вышэйшая школа. – 2006. – № 1.

51. Реформы и развитие высшего образования : программный документ ЮНЕСКО. – 1995.

52. Российское и общеевропейское образовательное пространство : организационно-экономические проблемы интеграции // Ректор вуза. – 2005. – № 8.

53. Руководство для участников конкурса «Системы обеспечения качества подготовки специалистов». – М. : Изд-во МИСиС, 2005.

54. Компетентностный подход в проектировании стандартов высшего образования // Высшая школа: проблемы и перспективы : 6-я Междунар. науч.-метод. конф., 23–24 ноября 2004 г. – Минск, 2004.

55. Совершенствование системы профессионально-должностной подготовки офицеров по основам воинской мобилизации : отчет о НИР УО «Военная академия Респ. Беларусь». – Минск, 2006. – 154 с.
56. Стражев, В. И. Образование и наука в современном обществе / В. И. Стражев. – Минск : БГУ, 2004.
57. Стражев, В. И. Типовая модель системы управления качеством образования в вузе // Высшая школа. – 2006.
58. Стрелецкий, А. Система подготовки офицерских кадров в США / А. Стрелецкий // Зарубежное военное обозрение. – 2006. – № 11.
59. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур. – М., 2005.
60. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3.
61. Тенденция обновления систем и образовательных стандартов высшего образования государств-участников СНГ в контексте Болонского процесса : итоговый аналитический доклад. – М., 2006.
62. Модульная технология разработки : учебно-методическое пособие / А. В. Макаров [и др.]. – Минск, 2001.
63. Фрунзе, М. В. Избранные произведения / М. В. Фрунзе. – М. : Воениздат, 1977. – С. 55.
64. Русская военно-теоретическая мысль XIX и начала XX века. – М., 1960. – 389 с.
65. Чошанов, М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения : методическое пособие / А. М. Чошанов. – М., 1996.
66. Штеменко, С. М. Генеральный штаб в годы войны / С. М. Штеменко. – М. : Воениздат, 1973. – 492 с.
67. Яковлев, В. Н. Современные проблемы военного сотрудничества государств СНГ в интересах обеспечения коллективной безопасности : лекция / В. Н. Яковлев. – М. : ШКВС государств-участников СНГ, 2001.
68. Наука – образованию, производству, экономике : материалы Восьмой Междунар. науч.-техн. конф. : в 4 т., Минск, 2010 г. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск : БНТУ, 2010.
69. Тамело, В. Ф. Компетентностный подход в подготовке военных специалистов / В. Ф. Тамело, Ю. В. Костко // Вестник Военной академии Республики Беларусь. – 2007. – № 2. – С. 141–147.

70. Тамело, В. Ф. Некоторые проблемные вопросы инженерного обеспечения действий войск в современных условиях / В. Ф. Тамело, А. И. Чапля, А. И. Бородейко // Наука и военная безопасность. – 2008. – № 1. – С. 51–56.

71. Тамело, В. Ф. Компетентностный подход в подготовке военных специалистов для Вооруженных Сил Республики Беларусь / В. Ф. Тамело, Ю. В. Костко // Вестник Академии военных наук РФ. – 2008. – № 2.

72. Шеховцов, Н. П. Критерии и показатели качества военного образования (по опыту военно-учебных заведений Республики Беларусь) / Н. П. Шеховцов, В. Ф. Тамело // Вестник Академии военных наук РФ. – 2009. – № 1. – С. 90–95.

73. Тамело, В. Ф. Критерии и показатели эффективности военно-профессиональной подготовки офицерских кадров / В. Ф. Тамело, Ю. В. Костко // Вестник БНТУ. – 2008. – № 6. – С. 91–97.

74. О некоторых направлениях модернизации военно-инженерной техники / А. Я. Котлобай [и др.] // Вестник Военной академии Республики Беларусь. – 2009. – № 1. – С. 84–91.

75. Шеховцов, Н. П. Проблемные вопросы формирования системы менеджмента качества военного образования в военно-учебных заведениях / Н. П. Шеховцов, В. Ф. Тамело, А. К. Усов // Вестник Военной академии Республики Беларусь. – 2009. – № 4.

76. Котлобай, А. Я. Новые направления в диагностике автомобилей / А. А. Котлобай, А. Я. Котлобай, В. Ф. Тамело // Вестник БНТУ. – 2009. – № 6.

77. Козел, Д. А. Методика профессионально-должностной подготовки офицерского состава военно-технического факультета в Белорусском национальном техническом университете : методическое пособие / Д. А. Козел, Ю. В. Костко, В. Ф. Тамело ; под общ. ред. В. М. Пастухова. – Минск : БНТУ, 2007. – 60 с.

78. Содержание и методика тактико-специальной подготовки курсантов : учебно-методическое пособие / А. И. Чапля [и др.]. – Минск : БНТУ, 2008. – 104 с.

79. Методология педагогического эксперимента : учебно-методическое пособие / Ю. В. Костко [и др.]. – Минск : БНТУ, 2009. – 51 с.

Учебное издание

**ТАМЕЛО** Владимир Фёдорович  
**ЮНУСОВ** Юрий Шарипович  
**САЕВИЧ** Татьяна Николаевна и др.

**МЕТОДОЛОГИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ  
ВОЕННО-ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ВОЕННЫХ ФАКУЛЬТЕТАХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Методическое пособие

Редактор *Т. Н. Микулик*  
Компьютерная верстка *Н. А. Школьниковой*

Подписано в печать 06.11.2014. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Ризография.  
Усл. печ. л. 15,86. Уч.-изд. л. 12,41. Тираж 50. Заказ 1311.

Издатель и полиграфическое исполнение: Белорусский национальный технический университет.  
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя  
печатных изданий № 1/173 от 12.02.2014. Пр. Независимости, 65. 220013, г. Минск.