

**ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ**  
**Кафедра психологии и педагогики**

**Ю.А. Кравцова, И.Г. Гладких, П.П. Фомин**

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ  
УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ  
И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ**

*Методические рекомендации*

Воронеж

2025

*Рецензенты:*

*Леонов А.И. – заместитель начальника межмуниципального отдела МВД России на особо важных и режимных объектах Воронежской области, подполковник внутренней службы;*

*Попова А.В. – старший психолог группы по работе с личным составом полка патрульно-постовой службы полиции УМВД России по г. Воронежу, майор полиции.*

Кравцова Ю.А., Гладких И.Г., Фомин П.П. Формирование и развитие у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей: методические рекомендации [Электронный ресурс]. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2025. — 39 с.

Методические рекомендации предназначены для кураторов учебных взводов Воронежского института МВД России и Луганского филиала Воронежского института МВД России, направлены на формирование и развитие у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 4  |
| <b>1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ<br/>ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ У ОБУЧАЮЩИХСЯ<br/>УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ<br/>И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ</b>              |    |
| 1.1 Индивидуализм и коллективизм в контексте воспитательной подсистемы высшей школы.....  | 5  |
| 1.2 Взаимоотношения личности и коллектива.....  | 7  |
| 1.3 Проблема формирования сплоченности коллектива.....  | 11 |
| 1.4 Методологические подходы к организации формирования и развития у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей.....                      | 13 |
| <b>2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ<br/>УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ<br/>И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<br/>КУРАТОРА УЧЕБНОГО ВЗВОДА</b> |    |
| 2.1 Значение личности куратора учебного взвода в формировании у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей.....                           | 16 |
| 2.2 Технологии формирования коллективистских ценностей у курсантов и слушателей.....  | 18 |
| 2.3 Психотренинговые упражнения и игры по командообразованию и формированию групповой сплоченности.....   | 21 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....   | 33 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....   | 35 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ.....   | 36 |

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях трансформационных процессов, происходящих в современном российском обществе вообще и в системе российского образования в частности, отчетливо прослеживаются тенденции завершения доминанты индивидуальности и индивидуализма, перехода к коллективизму, возврата к традиции.

По словам Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина, «будущее во многом будет зависеть от умения людей, которые решают те или иные задачи, работать в коллективе». Глава государства поясняет, что «в характере нашего народа или наших народов очень существенна составляющая коллективизма. В других странах ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно. Но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня».

Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» относит коллективизм к традиционным ценностям.

Коллективизм в деятельности сотрудника органов внутренних дел проявляется в том, что сотрудник способен работать в команде и приоритетными для него являются интересы коллектива и общества в целом. Он должен быть готов к выполнению профессиональных служебных задач сообща, поддерживать своих коллег в достижении общих целей, проявлять солидарность и нести ответственность за общественное благо.

Важнейшее значение в процессе формирования у сотрудников органов внутренних дел соответствующих личностных и профессиональных качеств принадлежит воспитательной составляющей образовательного процесса ведомственного вуза, в частности, работе кураторов учебных взводов.

Данные методические рекомендации предназначены для кураторов учебных взводов Воронежского института МВД России и Луганского филиала Воронежского института МВД России, направлены на формирование и развитие у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей.

# **1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ У ОБУЧАЮЩИХСЯ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ**

## **1.1. Индивидуализм и коллективизм в контексте воспитательной подсистемы высшей школы**

Воспитательная система России имеет давние корни коллективизма. Подавление индивидуалистического физиологического начала было важной целью воспитания на протяжении длительного времени.

В крестьянской среде коллективизм сформировался как естественное и эффективное средство адаптации индивида к тяжелым обстоятельствам жизни, которым невозможно противостоять в одиночку. Совместный труд, взаимная поддержка и опора стали необходимыми условиями выживания крестьян. То же самое было характерно и для представителей некоторых других сословий.

Коллективистские ценности и установки формировались в семье как первичном социальном коллективе, основной задачей которого была подготовка индивида к непроизводственной и производственной сферам жизни одновременно.

Далее наблюдался подрыв социализирующей функции семьи в ходе формирования и развития профессионального образования, распространения университетов, вовлечения в них молодежи. Воспитание вошло в комплекс задач светского образования.

Советское правительство, провозгласившее развернутую модернизацию общества после Октябрьской революции 1917 г., сделало воспитание нормативной функцией образовательной системы СССР. Коллективизм конкретизирует понимание свободы как результата правильно понятой власти (авторитета), а возможность быть свободным – как умение владеть собой, поступать разумно, исполнять свой долг [10].

Педагогическая система формирования и развития коллективистских ценностей и установок в советской школе осуществлялась в виде оказания помощи отстающим в учебе, отказа от акцентирования гендерного аспекта воспитания, школьной формы, лишаящей возможности подчеркнуть телесную индивидуальность, и т.д. [8].

По словам ведущего в России специалиста по методологии, теории и истории образования, педагогического публициста, доктора педагогических наук, профессора, члена-корреспондента РАО, Михаила Викторовича Богуславского, на самом деле в российском образовании не было и нет реформ и контрреформ. Было две линии развития:

- западническая (либеральная);
- традиционная (консервативная).

Можно констатировать, что на протяжении последних десятилетий в России господствовала либеральная индивидуалистская, личностно-ориентированная педагогика. Анализ современных педагогических трудов

показывает: слово «личность» в них занимает одно из первых мест по частоте употребления. За ним следуют понятия «интересы личности», «потребности личности», выражающие то, из чего должно исходить образование.

В начале рыночных реформ подавляющее число наших сограждан хотело перемен. Реформаторы потребовали от образования стать свободным от идеологии и политики.

Под идеологией понимают систему взглядов, идей, выражающих главные, коренные интересы определенных социальных групп, поэтому вести речь о деидеологизации общественной жизни и образования просто некорректно.

Прошедшие десятилетия показали, что Запад насаждает в общественной жизни не только внутри своих стран, но и за рубежами свою ярко выраженную идеологию, которую можно было бы назвать «либеральным тоталитаризмом».

Последствия доминанты индивидуализма и индивидуальности в системе образования в России можно представить в следующем виде:

- разделение образования на массовое и элитарное, определяемые финансовым благополучием;
- распространение либерального мировоззрения, в рамках которого интересы отдельной личности противопоставлены интересам коллектива;
- третирование понятий «коллектив» и «коллективизм»;
- отрицание авторитетов;
- ориентация на воспитание «успешной» (финансово благополучной) личности.

Таким образом, индивидуализм в образовании, внедряемый под лозунгом всестороннего раскрытия личности ребенка, без привития норм морали и дисциплины, уважения к людям способен породить монстров.

Реализация наметившегося в настоящее время перехода от либеральной к консервативной модели образования предполагает научную ревизию большого количества положений педагогической науки и практики. Основная цель данного процесса – поиск лучших педагогических достижений.

Так, уже сегодня мы можем наблюдать пробуждение интереса к классическим педагогическим системам А.С. Макаренко и В.А. Сухомлинского.

Формирование новой модели образования будет долгим и трудным, поскольку за ним стоит изменение идеологической ориентации субъектов образовательного процесса. Но позитивные сдвиги мы можем наблюдать уже сейчас:

- постановка вопроса о создании общероссийского движения детей и молодежи;
- введение единой образовательной программы, отход от принципа вариативности в образовании;
- увеличение количества учебных часов на изучение истории России, Русского языка и литературы;
- возврат к трудовому воспитанию;

- постановка в качестве приоритетной задачи Российской Федерации в сфере воспитания развития высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины.

Таким образом, переход к новой модели образования возможен лишь на основе национальных идей как совокупности ценностей, близких менталитету традиционного российского общества, с учетом специфики его культуры.

## **1.2. Взаимоотношения личности и коллектива**

Связь между личностью и коллективом можно выразить следующей формулой: группа оказывает влияние, а человек поддается этому воздействию, иногда проявляя сопротивление или защиту, а порой становясь активным участником внутригрупповых взаимодействий, что способствует его личностному развитию.

Разнообразие групп служит стимулом для формирования различных индивидуальных качеств. Опыт участия в разнообразных группах способствует возникновению универсального типа личности, способной устанавливать контакты с разными людьми в различных жизненных ситуациях.

Группа может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на человека. К отрицательным аспектам этого влияния можно отнести следующие моменты:

- индивидуальные характеристики в группе могут сглаживаться, теряется оригинальность и неповторимость личности;
- иногда человек в группе превращается из личности в индивида, который пассивно воспринимает давление со стороны коллектива;
- снижается или полностью исчезает чувство ответственности за поступки;
- наблюдается уменьшение уровня индивидуальной интеллектуальной активности, самокритичности, самостоятельности и ответственности.

Эти феномены являются универсальными и встречаются в большинстве групп. Однако влияние групп на личность обычно различается. К примеру, группы «высокого уровня развития» чаще всего учитывают интересы своих членов, тогда как группы «низкого уровня развития» имеют тенденцию подавлять индивидуальность и интересы людей.

В групповой динамике можно выделить множество положительных аспектов. К числу таких позитивных влияний относятся:

- наличие ресурсов группы, которые позволяют индивидам удовлетворять свои эгоистичные потребности;
- у некоторых людей проявляются лидерские качества, которые они реализуют в рамках группы, что приносит пользу как самому индивидууму, так и развитию группы;
- совместное решение сложных интеллектуальных задач, что хорошо иллюстрируется «методом мозгового штурма»;

– контроль и критика со стороны группы служат стимулятором для повышения активности отдельных участников [6].

Поскольку речь идет о взаимодействии в курсантском коллективе, мы говорим о группе численностью от 10 до 30 человек. В современной социальной психологии такая группа называется «малой группой». В отечественной литературе также подробно обсуждается вопрос различия между понятиями «малая группа» и «коллектив», более корректно – «первичный коллектив».

Коллектив представляет собой уникальное качественное состояние небольшой группы, которая достигла высокого уровня социально-психологической зрелости и развития своих социальных и психологических характеристик. Соответственно, каждая группа может считаться коллективом, однако не каждая группа обладает всеми признаками коллектива [3].

Понимание личности как социального явления было глубоко исследовано К. Марксом и стало основой большинства трудов советской психологической школы, начиная с работ Л.С. Выготского и В.М. Бехтерева. Современная психологическая теория коллектива была разработана А.В. Петровским в 1979 году. Однако первые описательные характеристики коллектива были предложены А.С. Макаренко в 1920-х годах, где он обосновал идею деятельностного опосредования. Макаренко на практике показал, что основным признаком коллектива является социально значимая деятельность. В дальнейшем появилась концепция личностного опосредования, согласно которой такая деятельность должна иметь значение для самого человека.

В 1971 году Л.И. Уманский совместно с И.А. Френкелем и А.С. Чернышевым опубликовал ключевые идеи психологии коллектива в своей работе «Критерии диагностики общественной активности группы как коллектива». Авторы выделяют несколько характеристик коллектива:

- наличие общих ценностей среди членов группы;
- совместная деятельность;
- эмоциональная сплоченность членов;
- умение преодолевать трудности.

Благодаря Уманскому, в рамках исследования малых групп начали экспериментально анализироваться такие аспекты, как ценностно-ориентационное единство, эмоциональный климат, степень сплоченности, а также статусно-ролевая структура и прочие элементы.

Определение коллектива как социального явления разработал А.В. Петровский, и на сегодняшний день оно сохраняет свою классическую сущность. Коллектив можно охарактеризовать как группу людей, в которой личные отношения складываются через значимую для общества деятельность.

В 70-х годах XX века Я.Л. Коломинский на основе обширного исследования выделил основные характеристики коллектива:

- наличие деятельности, обладающей общественной полезностью;
- уровень социально-психологической зрелости, который влияет на взаимоотношения между членами группы.

В 1984 году А.И. Донцов в своей работе «Психология коллектива» подытожил ключевые признаки коллектива:

- деятельность группы имеет общественно полезную цель, направленную на общее благо;
- участники коллектива разделяют одни и те же общественно значимые ценности;
- открытость совместной трудовой деятельности;
- объединение членов коллектива происходит организованно и с ясной целью;
- коллектив может состоять из различных подгрупп, каждая из которых решает свои задачи, но все они направлены на единое общественно значимое благо;
- формирование коллектива происходит с целью решения долгосрочных задач;
- коллектив служит важным инструментом для развития социальных качеств личности.

Коллектив, представляющий собой определённый вид малой группы, в котором развилась устойчивая система множества профессиональных и личных взаимоотношений, основанных на преданности, направленной на общее благосостояние общества. В отечественной социальной психологии такие взаимоотношения характеризуются как коллективистские.

Коллективистские связи описываются через такие понятия, как «нравственность», «ответственность», «открытость», «коллективизм», «контактность», «организованность» и «эффективность». Эти аспекты в группе выступают как психологические индикаторы наличия здорового коллектива.

Нравственность в этом контексте подразумевает построение межличностных связей на основе общепринятых норм и ценностей морали.

Ответственность трактуется как готовность коллектива взять на себя обязательства перед обществом за благополучие каждого своего члена.

Открытость группы подразумевает наличие свободы вовлечения и выхода, а также способность к установлению и поддержанию связей с другими коллективами.

Понятие «коллективизм» охватывает стремление противостоять факторам, которые могут приводить к разделению и разрушению группы.

Контактность подразумевает наличие доверительных и психоэмоционально положительных отношений между членами группы.

Организованность выражается в эффективном взаимодействии участников коллектива, в гармоничном распределении ролей и в взаимной поддержке.

Эффективность группы определяется ее успешностью в решении задач, а мерой продуктивности коллектива служит сверхнормативный эффект. Это означает, что результаты группы в среднем оказываются выше, чем у других, схожих по численности групп [6].

Служебный коллектив – это устойчивая группа сотрудников подразделения, созданная на правовой основе и объединенная единой целью

решения служебных задач. Служебный коллектив – динамично развивающийся социальный организм, проходящий стадии организации, становления, развития, обладающий организационной культурой, включающей групповые ценности, нормы, правила, традиции, обеспечивающие эффективность и результативность деятельности.

Групповые ценности и нормы занимают особое место в служебном коллективе, формируя у сотрудников представления о том, как необходимо вести себя в ходе выполнения служебных задач и во внеслужебное время, являясь ориентирами «можно – нельзя», «правильно – неправильно», «достойно – недостойно» и т.д. Нарушение групповых норм неизбежно приводит к групповым запретительным санкциям, вызывающим у сотрудников неприятные переживания и ограничительное поведение. Таким образом групповые ценности, нормы и санкции детерминируют индивидуальное поведение сотрудника на службе.

Помимо указанных элементов, в организационную культуру служебного коллектива включены служебные традиции – формирующиеся в ходе достаточно длительной совместной деятельности стереотипы поведения и действий, общения и взаимодействия. Традиции могут отличаться многообразием, характеризоваться эмоциональной притягательностью, внутренним принятием как группой в целом, так и каждым сотрудником и, как следствие, потребностью в их соблюдении членами коллектива.

Важной особенностью служебного коллектива является психологическая совместимость сотрудников, которую можно рассматривать как взаимное приятие коллегами друг друга, основанное на оптимальном сочетании их индивидуально-психологических характеристик и обеспечивающее бесконфликтную совместную служебную деятельность.

Благодаря совместимости, сотрудники могут испытывать удовлетворенность от выполнения деятельности, не требующую специальных усилий для установления взаимопонимания. Совместимость может быть психофизиологической, основанной на схожести типа нервной системы (типе темперамента), сенсомоторных реакций, когнитивных процессов, функциональных состояний, и социально-психологической, предполагающей сочетание типов поведения, интересов, склонностей, ценностных ориентаций, коммуникативных особенностей.

Психологическая совместимость в служебных коллективах должна сочетаться с профессиональной совместимостью и проявляться в одинаковом понимании целей и задач деятельности, способов и алгоритмов решения служебных задач, взаимодействия и т.п. Достижению такой совместимости может способствовать комплектование подразделений опытными сотрудниками и новичками. Опытные сотрудники становятся наставниками для новичков, обеспечивая сплоченность между сотрудниками, модераторами в решении проблемных ситуаций, ориентирами в выстраивании отношений.

### 1.3. Проблема формирования сплоченности коллектива

Важной характеристикой коллектива является психологическая сплоченность, переживаемая соратниками, как чувство общности и связанности, способствующая удовлетворенности выполняемой деятельностью, созданию благоприятных условий для качественной работы, снижению конфликтных проявлений, поддержке друг друга, повышающая продуктивность результатов выполняемых задач.

А.Г. Караяни указывает, что применительно к силовым структурам психологическая сплоченность наиболее высока в подразделениях, состоящих из ранее хорошо знавших друг друга людей (родственников, земляков и пр.). Ряд исследователей отмечают, что детерминантой сплоченности является стремление каждого сотрудника соответствовать нормам группы, в которую он входит, а также страх потерять доверие группы и оказаться в социально-моральной изоляции.

Как отмечал А.Г. Кирпичник, группа на пути продвижения к коллективу обычно проходит ряд этапов, включающих не только прогрессивные изменения ее психологии, но и своеобразные кризисы.

Эти кризисы объясняются сложными внутренними процессами перестройки групповой психологии, в частности межличностных отношений, по мере продвижения группы к коллективу. Вначале эти взаимоотношения строятся почти исключительно на эмоционально непосредственной основе. Новизна ситуации, первые благоприятные впечатления членов группы друг о друге создают у них эмоционально положительный настрой, который отражается в показателях психологического климата. Затем вновь созданная группа включается в совместную деятельность, и новый, более разносторонний опыт общения друг с другом, получаемый членами группы в процессе их совместной деятельности, обнаруживает, что у каждого есть не только достоинства, которые были более заметны вначале, но и недостатки. Обнаружение этого факта, а также возникающие на основе такого знания трудности взаимопонимания снижают удовлетворенность, получаемую от общения друг с другом, и это сказывается на общем эмоциональном настрое группы. Он временно понижается, но способен вновь подняться, если в ходе совместной деятельности членам группы удастся преодолеть возникшие трудности межличностного характера.

Значительное влияние на развитие представлений о сущности процесса формирования коллектива оказывают теории командообразования. Термин «команда» был сформулирован в практике эффективного менеджмента, он используется для обозначения малых групп с выраженной целевой направленностью, интенсивным взаимодействием членов и высокой продуктивностью. Т.М. Гарбенко, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов отождествляют понятия «коллектив» и «команда». По их мнению, «команда – это автономный самоуправляемый коллектив, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи». Одним из

важнейших условий эффективности команды, по их мнению, является форма управления, которая зависит от следующих показателей:

- 1) специфика сферы деятельности команды;
- 2) условия поставленной перед командой задачи;
- 3) уровень работанности команды;
- 4) уровень индивидуального профессионализма членов команды;
- 5) наличие конструктивных лидерских качеств у руководителя;
- 6) характер межличностных отношений в команде;
- 7) равнозначность мотивации всех членов команды;
- 8) численность команды.

По мнению Р.Л. Кричевского и Е.М. Дубовской, команда как группа высокого уровня развития, в сравнении с пониманием коллектива, более реалистична, прагматична, лишена идеологических ярлыков. Членам команды присуща высокая степень владения важными прикладными умениями. Команду фактически можно рассматривать как высокопрофессионального субъекта совместной деятельности.

В «Российской социологической энциклопедии» сплоченность понимается как «интегральная характеристика межличностных отношений в группе, коллективе; психологический результат групповых процессов, протекающих при совместной деятельности людей». Сплоченность тесно связана с такими характеристиками социально-психологической структуры группы, как стиль лидерства, межличностная привлекательность, психологический климат, групповая направленность.

В западной социальной психологии сплоченность рассматривается главным образом как равнодействующая психологических сил, направленных на удержание индивида в группе – эмоционального притяжения к группе, межличностной привлекательности, престижа группы и удовлетворенности членством в ней. Отечественные психологи, не отрицая роли этих факторов в формировании сплоченного коллектива, считают, что наиболее важной детерминантой является целенаправленная групповая деятельность.

В зарубежной и отечественной психологии сформировалось четыре подхода к пониманию природы групповой сплоченности, выделенные и систематизированные А.В. Сидоренковым и А.Л. Мондрус.

**Первый** из них изучает сплоченность как межличностную аттракцию. Степень привлекательности группы зависит от того, насколько ее участники симпатизируют друг другу, как часто и интенсивно общаются, а группа удовлетворяет потребности личности в общении, безопасности, признании.

**Второй подход** направлен на понимание когнитивно-оценочной природы сплоченности и рассматривает ее как ценностно-ориентационное единство членов группы. Сплоченность группы определяется сходством ее членов, устанавливаемым на основе процессов межличностного социального сравнения.

**Третий подход** – символический интеракционизм – уделяет внимание тому, как члены группы используют символы, как действуют символы на

индивидуальные и коллективные процессы, каким образом группа и ее динамика становятся продуктом символической активности.

И, наконец, **четвертый подход** рассматривает сплоченность как результат мотивации группового членства [3].

Таким образом, сплочение коллектива относится к важнейшим процессам, происходящим в учебном взводе и способствующим его развитию. Важная роль отводится здесь действиям куратора, способствующим формированию коллективных ценностей и норм, мировоззрения, профессиональных установок, поведенческих моделей и т.д. Именно организационно-управленческие методы воздействия на социально-психологические характеристики группы будут способствовать результативности труда (осознанию обучающимися заботы со стороны руководства образовательной организации, морального стимулирования их труда, доверительным отношениям с руководством), снижению чувства страха и неопределенности перед учебными и служебными задачами.

Отсутствие в коллективах необходимого уровня психологической совместимости и сплоченности, ценностно-ориентационного единства, поддержки групповых норм и традиций может приводить к развитию и эскалации стрессовой симптоматики, порождать такие социально-психологические проблемы, как утрата способности к взаимодействию, ослабление дисциплины, неисполнительность, безответственное и небрежное отношение к поставленной задаче, халатность, споры и конфликты.

#### **1.4. Методологические подходы к организации формирования и развития у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей**

В основе анализа любого педагогического феномена как системного явления лежат определенные методологические принципы его исследования, определяющие «вектор» его развития. Изучение проблем становления и развития группового сознания, коллективистских качеств обучающихся в образовательной организации МВД России и результатов этого процесса основывается на базовых методологических принципах современной педагогической науки.

Рассмотрим основополагающие методологические подходы, лежащие в основе становления личности курсанта (слушателя) как специалиста правоохранительной сферы деятельности, как коллективно ориентированного субъекта, способного эффективно решать поставленные профессиональные задачи: системный, деятельностный, культурологический, личностно-ориентированный, контекстный, синергетический, технологический подходы.

*Системный подход* рассматривает воспитание обучающихся как педагогическую систему, включающую в себя совокупность основополагающих ее элементов, таких как цель данного вида воспитания в системе МВД России, основные средства его реализации с использованием многообразных форм, методов, технологий, содержания и другого

методического инструментария, нацеленных на получения результата по решению поставленных задач воспитания коллективизма как доминантного качества выпускника современной образовательной организации МВД России в современных социокультурных условиях.

*Деятельностный подход.* По мнению специалистов, деятельностный подход позволяет в образовательном процессе выстраивать субъект-субъектные отношения между обучающимися и куратором, реализуемые в процессе психолого-педагогического взаимодействия при организации познавательной, ценностно-ориентационной, преобразовательной и коммуникационной деятельности. В процессе взаимодействия обучающиеся усваивают образцы коллективного поведения, у них формируется ценностно-смысловое отношение к учебному и профессиональному коллективу, к собственной профессии, к делу, которому они служат на благо Родины. Коммуникативная деятельность стимулирует не только познавательную деятельность, но и творчество самих обучающихся, стремление продуктивно взаимодействовать друг с другом, выполнять задачи сообща [14].

*Культурологический подход.* Данный подход является сегодня одним из наиболее актуальных в воспитательной деятельности. Сущность его реализации в образовательном процессе образовательной организации МВД России нацелена на развитие личности будущего специалиста как человека культурного, владеющего не только личной и профессиональной культурой, но культурного во взаимоотношениях с коллегами по учебной и служебной деятельности, эрудированного, обладающего знаниями, культурным кругозором, интересующегося историей русской национальной и мировой культуры. Культурологический подход в воспитании сотрудников правоохранительной сферы деятельности направлен на воспитание человека, способного к продуктивному культурному взаимодействию с другими, консолидации совместных усилий для достижения общего блага. Именно на основе использования в воспитательном процессе культурологического подхода происходит процесс интериоризации культурных ценностей национальной коллективной традиции, осуществляется преемственность в передаче и присвоении культурных достижений и ценностей от предыдущего поколения к последующим.

Сегодня особенно актуально звучит проблема сохранения и передачи культурного наследия нашей страны молодежи. Это подход нацеливает кураторов учебных взводов на сохранение и передачу молодому поколению, обучающейся молодежи, традиций отечественной культуры, истории, технологий освоения и развития воинских традиций, выявление и демонстрацию роли коллективистских ценностей в правоохранительных органах, в истории и культуре нашей страны.

*Личностно-ориентированный подход* и его реализация в воспитательной деятельности по формированию и развитию у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей основан на следующих принципах организации образовательного процесса в целом и процесса воспитания в частности: самоактуализация обучающегося, направленная на

педагогическую поддержку его личностно-индивидуального потенциала и возможностей с целью наиболее полной реализации в коллективных отношениях; учет индивидуальных особенностей личности, направленный на создание условий для ее творческого взаимодействия с другими людьми, роста и развития; субъектная позиция воспитанника в образовательном процессе, способствующая развитию субъектного опыта в учебной и воспитательной деятельности; возможность выбора форм, методов, технологий и других средств для достижения поставленной цели деятельности; возможность проявления творческого подхода к реализации поставленной цели: поддержка и помощь (при необходимости) в процессе решения поставленной цели и выполнения творческого задания.

*Синергетический подход* утверждает, что личность является открытой нелинейной многомерной системой, в основе жизнедеятельности которой лежат законы самоорганизации и саморазвития, то есть внутренние факторы. По законам самоорганизации нелинейные, неравновесные системы способны к самоорганизации и, таким образом к предотвращению хаоса. Самоорганизация, как основное условие развития личности, ее самовоспитания, не может быть навязана извне. Поэтому любое воздействие и воспитательное влияние должно являться результатом своевременного воздействия на конкретную личность, как говорится, «в нужное время и в нужном месте».

*Технологический подход* и его реализация в воспитательной деятельности направлены на разработку и применение в образовательном процессе разнообразного методического инструментария, средств, форм, методов по подготовке и проведению различных воспитательных мероприятий в воспитательной деятельности высшей школы. При этом актуальной задачей является разработка современного методического инструментария, конкретных технологий воспитательной деятельности по реализации целей и задач воспитания обучающихся образовательных организаций МВД России в духе коллективизма.

Таким образом, современной методологической основой формирования и развития у обучающихся образовательной организации МВД России умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей являются общеметодологические подходы современного воспитания: системный подход, деятельностный подход, культурологический подход, личностно-ориентированный подход, синергетический подход, технологический подход.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА УЧЕБНОГО ВЗВОДА**

### **2.1. Значение личности куратора учебного взвода в формировании у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей**

К личности куратора учебного взвода ведомственного вуза предъявляются высокие требования: с одной стороны, он должен эффективно выполнять задачи основной профессионально-служебной деятельности, а с другой – осуществлять политико-воспитательную работу, активно участвовать в процессе формирования профессионально значимых качеств курсантов и слушателей.

Специалисты подчеркивают, что одним из важнейших качеств личности куратора учебного взвода является его авторитет.

Исследования Р.М. Грановской показали, что к важным слагаемым авторитета относятся:

- соответствие между словом и делом, убежденность в важности излагаемых проблем и умение доносить эту информацию до обучающихся;
- исследовательский подход к проблемам и включение обучающихся в процесс активного размышления и др.

Авторитет куратора складывается из двух составляющих: авторитета роли и авторитета личности. Исследования свидетельствуют о возрастании роли личности и уменьшении вклада в авторитет ролевой позиции. Несмотря на это, многие по-прежнему неправомерно возлагают слишком большие надежды на влияние ролевой позиции и не прилагают достаточных усилий для становления, укрепления и поддержания своего авторитета (Р. Грановская).

Некоторые современные исследователи (А.Д. Лазукин, А.Г. Дулов, А.С. Батышев, А.С. Фетисов и др.) отмечают недостаточность психолого-педагогической подготовки педагогических работников, в том числе в образовательных организациях МВД России, которая может стать основой для личностной и профессиональной деформации [7].

Пробуждать стремление к самовоспитанию и саморазвитию – важнейшее умение куратора. Выбираемые им способы взаимодействия – важнейшее средство в достижении этой цели. Умение превратить взаимодействие с обучаемым в источник самоорганизации его мыслей, чувств, поступков – главный критерий высокопродуктивной деятельности.

Профессионализм куратора определяется соотношением его профессиональных знаний, умений и навыков с одной стороны, и профессиональных ценностей и психолого-педагогических качеств – с другой.

Согласно проведенным ранее исследованиям в Воронежском институте МВД России (В.Е. Талынёв, Ю.Г. Хлоповских, В.А. Жданкин), личность педагогического работника ведомственной образовательной организации, в том

числе и куратора учебного взвода, должна включать в себя основные качества, от которых напрямую зависит результативность воспитания и развития у курсантов и слушателей высоких моральных, нравственных, духовных, профессиональных и деловых качеств, привития чувства патриотизма и ответственности за выполнение служебного долга, укрепления служебной дисциплины и законности, создания сплоченного коллектива учебного взвода.

Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Качество «Умение доступно излагать материал» включает в себя такие составляющие, как: высокий уровень знаний содержания воспитательной деятельности; умение интересно преподнести материал, вызвать интерес; некоторая демонстративность, повышенная чувствительность к ситуации на занятии или мероприятии политико-воспитательной работы; умение пользоваться различными источниками информации; обладание информационно-дидактическими умениями.

Качество «Доступность, доброжелательность и такт в общении с курсантами и слушателями» предполагает вразумительность, отчётливость, внятность, доходчивость, общепонятность, элементарность, демократичность, а также, контактность, открытость, простоту в осуществлении мероприятий политико-воспитательной работы. В процессе обучения куратору далеко не всегда приходится встречаться с хорошо подготовленными ранее в школе обучающимися с безукоризненным моральным обликом, но доброжелательность и педагогический такт помогают разрешить множество проблем.

Доброжелательность – духовно-нравственное качество личности, выражающее благорасположение к партнеру по общению и взаимодействию, пожелание ему добра, успеха; способность куратора порадоваться успехам своих подопечных, отсутствие безразличия к курсантам и слушателям; умение прощать их непринципиальные ошибки, определённая доля терпения к человеческим недостаткам.

Качество «Объективность и требовательность по отношению к курсантам и слушателям» сконцентрировано на выполнении сразу нескольких функций: обучающей, развивающей, воспитательной, управляющей, контрольно-оценочной, и, наконец, организующей. Следует учитывать, что немаловажное значение здесь имеет такое понятие как «справедливость». Именно оно становится порой определяющим во мнениях обучающихся по оценке куратора, у которого нет права на ошибку или поверхностное восприятие обучающихся.

«Умение сформировать у курсантов и слушателей критический стиль мышления (на основе рефлексивно-оценочной деятельности)» – это умение куратора грамотно анализировать свою собственную деятельность, применять эффективные методики, модели, технологии воспитания, стать образцом и источником ценной профессиональной информации для обучающихся.

«Индивидуальный подход к обучаемым» – качество, на первый взгляд, достаточно простое в претворении в практику. Однако, для хорошего куратора

все подопечные – разные, а для куратора с более низким уровнем профессионализма – все обучающиеся одинаковы. Это формирует мнение, что и подход к обучающимся должен быть общим, что не стоит кого-то выделять особо. Таким образом, проблема индивидуального подхода к обучаемым не должна подменяться выделением отдельного курсанта или слушателя из общей группы. Куратор должен видеть индивидуальные особенности своих подопечных, замечать, чем каждый из них отличается от всех остальных.

«Связь мероприятий политико-воспитательной работы с предстоящей профессиональной деятельностью». Фактически, это определение профессиональной мотивации, формирование положительного отношения к профессии. Именно от куратора во многом зависит то, как в итоге обучающийся увидит «себя в профессии», и какое значение с профессиональной точки зрения он будет придавать получаемым в ходе учебно-воспитательного процесса знаниям, умениям, навыкам и качествам.

«Наличие чувства юмора, склонность к шутке». Напряженный график учебного процесса предъявляет особые требования к собранности, внимательности, мобилизованности курсантов и слушателей. Три-четыре пары в день, шесть учебных дней в неделю могут серьёзно повлиять на эффективность восприятия обучающимся учебного и воспитательного материала. Одним из способов снять напряженность является умение куратора применить юмор, использовать вовремя шутку. Найти смешное – значит оценить, проанализировать окружающую действительность. Чувство юмора – один из высших признаков ума и здоровья личности. Так что куратор не только снимает излишнюю напряженность курсантов и слушателей, но и формирует у них духовность, развивает интеллектуальные способности [5].

Таким образом, воспитательная деятельность не только опосредуется, но и определяется во многом личностью самого куратора. В других областях человеческой деятельности субъект (деятель) – чаще всего выступает посредником между объектом деятельности и специфическими ее средствами (инструментами). Куратор же – не только посредник между человеческой культурой и личностью воспитанника, но и сам – источник духовного и интеллектуального его развития, т.е. в определенном смысле личность куратора учебного взвода – важнейшее средство, инструмент его педагогической деятельности.

## **2.2. Технологии формирования коллективистских ценностей у курсантов и слушателей**

В буквальном переводе технология (от греч. *techne* – искусство, мастерство, умение и *logos* – слово, учение) – это учение о мастерстве. Технология понимается как система методов, осуществляемых в каком-либо процессе.

Целостность педагогической технологии задается конкретностью цели, на достижение которой она направлена.

Результативными критериями достижения цели воспитания коллективизма у курсантов и слушателей являются:

- понимание значимости коллективизма, необходимости товарищеских отношений; отношение к ним как к ценности;

- стремление к сплочению, формированию здоровой морально-психологической атмосферы в учебном взводе, к поддержанию дружеских отношений в коллективе, недопущение конфликтов, при возникновении – их конструктивное разрешение;

- восприятие, понимание проблем учебного взвода с позиции принципа коллективизма и коллективистского самоопределения; разработка, исходя из этого понимания плана своих действий; активное участие в их обсуждении и решении;

- способность преодолевать психологические трудности в ходе установления и поддержания дружеских отношений;

- проявление эмпатии и групповой идентификации, рефлексия готовности вести себя в соответствии с принципом коллективизма.

Для достижения таких результатов может быть эффективно использованы такие технологии воспитательного влияния на курсантов и слушателей, как:

- технология убеждающего воздействия (убеждение словом, личным примером; организация коллективного успеха; развенчание плюсов эгоистического поведения; дискуссия; поощрение; предупреждение; наказание; проявление заботы о курсантах и слушателях; управляемая рефлексия);

- технология актуализации позитивных и торможения негативных мотивов и привычек поведения курсантов и слушателей (требование; поощрение коллективных действий; организация коллективного решения задач; открытие перспектив; предупреждение; наказание за проявление эгоизма; контроль за действиями курсантов; проявление внимания и заботы о них);

- технология научения (разъяснение; пример; разбор конкретных ситуаций; диалог-дискуссия; тренинг);

- технология коллективного решения задач (поддержка; коллективная рефлексия; совместное переживание успехов и неудач и др.);

- тренинг, системная организация коллективного решения задач, контроль, коллективная рефлексия [2].

Рассмотрим некоторые виды мероприятий, используемых в воспитательном процессе и направленных на формирование коллективистско ориентированной ценностно-смысловой сферы личности.

**Включение курсантов и слушателей в социальные объединения,** способствующие разностороннему формированию личности, а также влияющие на взаимоотношения внутри группы. Таковыми являются:

- курсантские научные кружки, научно-теоретические семинары и проблемные группы, существование которых обусловлено необходимостью в той или иной степени приобщать обучающихся к научно-исследовательской работе и систематически ее организовывать;

- группы художественной самодеятельности, команды КВН и спортивные команды, организация которых обусловлена необходимостью эстетического и

физического воспитания обучающихся и удовлетворения их потребностей в активной художественной деятельности и физическом развитии;

- бытовые малые группы, связанные с проведением культурного досуга, реализацией «хобби» и развлечениями;

- ситуативные, эпизодические группы, существование которых связано с проведением организованного совместного отдыха и оздоровления и т.д.

### **Технология решения моральных дилемм**

Методику работы над моральными дилеммами можно представить в виде алгоритма, который может быть реализован в рамках мероприятий политико-воспитательной работы в деятельности куратора.

Данный алгоритм может включать в себя следующие основные этапы:

1) целевая установка группе (например, противоречие между индивидуалистскими и коллективистскими ценностями, проявляющееся в конкретных аспектах жизни учебного взвода);

2) презентация дилеммы, подлежащей обсуждению;

3) разъяснение сути дилеммы и противоречия;

4) выработка первичных решений;

5) работа в подгруппах, сформированных на основе первичных решений;

6) выступление спикеров;

7) дискуссия;

8) обсуждение дополнительных вопросов (касается ли проблема лично вас? как? почему? насколько ваши успехи в образовательной и служебной деятельности зависят от коллективистских или индивидуалистских ценностей? и т.д.);

9) подведение итогов.

Помимо формирования навыков коллективной работы обсуждение моральных дилемм способствует совершенствованию монологической речи, формированию и развитию способности к рассуждениям, развитию экзистенциальной сферы личности.

Вопросы и проблемы, которые могут быть поставлены перед группой при реализации данной технологии, могут выглядеть следующим образом:

1. Опишите факторы, влияющие на эффективность вашей групповой деятельности.

2. Какие личностные факторы могут определить степень групповой активности вашего коллектива? Приведите примеры.

3. Какие обстоятельства учебной и служебной деятельности могут провоцировать возникновение конфликтов в вашем коллективе?

4. К какому конфликту может привести несовпадение официального и неофициального статусов в коллективе?

5. Дайте определение сплоченности коллектива. Назовите критерии сплоченности коллектива, и т.д.

### **Игротехнологии**

Для приобретения опыта, умений и навыков в процессе обучения необходимо организовать соответствующую игровую коллективную деятельность. Используя упражнения, игры и задания в командном режиме,

каждый куратор вносит свой вклад в развитие личности выпускника и его готовности к практической работе в новых условиях. Хорошо известно, что при интерактивном взаимодействии даже самые застенчивые и робкие обучаемые, избегающие любой публичной коммуникации, как правило, становятся активными участниками игр и вносят свой вклад в решения, принимаемые командой.

На игровых занятиях важную роль играют разнообразные виды активности обучаемых. Активность является решающим условием эффективности игрового взаимодействия. Практически любая интерактивная технология провоцирует физическую, социальную и познавательную активность обучаемых, и каждая из них является значимой для достижения планируемых результатов в соответствии с поставленными игровыми, учебными и воспитательными целями.

### **Внедрение и поддержание традиций**

К числу важнейших факторов, способствующих формированию коллективистских ценностей и сплочению коллектива, относятся *традиции*. По своему содержанию они представляют не что иное, как устойчивые, закрепленные в поступках людей отношения, передающиеся в процессе общения и совместной деятельности. Как писал А.С. Макаренко, «ничто так не скрепляет коллектив, как традиции». Дело в том, что группы, образующиеся на основе единства совместной деятельности, всегда отличаются высоким уровнем совпадения интересов и устремлений, при этом традиции обеспечивают преемственность сложившихся форм деятельности и общения. Замечательной традицией является празднование знаменательных дат, посещение выставок, спектаклей и так далее. Помимо совместных мероприятий, коллективные традиции связаны с характерной для данного объединения атрибутикой (значки, флаги, эмблемы, объявления с традиционной символикой). Таким образом, традиции в коллективе выполняют роль необходимого объединяющего фактора.

Реализуемые технологии должны соответствовать базовым принципам воспитания, выделяемым в педагогической литературе:

- духовность, направленная на развитие у обучающихся жизненных ценностных ориентаций, воспитание интеллигентности как качества личности, образа мыслей и мировоззрения члена коллектива и гражданина своей страны;
- сотрудничество и демократизм участников педагогического процесса;
- способность к конструктивной конкуренции в постоянно изменяющемся социальном современном мире;
- терпимость (толерантность) как качество личности, способной взаимодействовать с разными людьми, учитывать их особенности и мнения;
- гуманизм;
- способность применять и создавать современные технологии реализации цели по проведению различных форм коллективной направленности.

### **2.3. Психотренинговые упражнения и игры по командообразованию и формированию групповой сплоченности**

В психолого-педагогической литературе рассматриваются различные формы проведения мероприятий по командообразованию и формированию групповой сплоченности:

- организация и проведение экскурсий;
- проведение викторин, конкурсов, соревнований, квизов и квестов;
- организация волонтерской деятельности;
- выступления с докладами и сообщениями на заседаниях научных кружков, конференциях, круглых столах;
- организация самодеятельных ансамблей, творческих групп, клубов по интересам;
- организация и проведение мероприятий, связанных с коллективными формами работы: патриотические праздники, встречи с ветеранами, беседы и т.д.

Одним из эффективных методов командообразования и формирования групповой сплоченности являются групповые тренинги.

Основные принципы в работе тренинговой группы:

- 1) доверительное и откровенное общение;
- 2) ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки;
- 3) соблюдение интимности.

Начало занятий предполагает разминку – это могут быть двигательные игры, невербальное общение, словесное общение (разговор на заданную тему). Окончание тренинговых занятий должно быть более эмоционально насыщенным, чтобы обучающиеся уходили с чувством радости.

В рамках таких мероприятий, осуществляемых куратором учебного взвода, могут быть достигнуты следующие результаты:

- отрабатываются коммуникативные навыки;
- вырабатывается уверенность в себе и в своих силах;
- формируется самооценка и на ее основе самокоррекция индивидуального стиля общения и поведения;
- приобретается умение самостоятельно отыскивать необходимые знания для решения ситуационной проблемы, усваивать алгоритмы управленческих решений;
- приобретаются экспертные умения и навыки, необходимые для оценки совместной деятельности коллектива;
- осваиваются партнерские отношения и приобретаются навыки сотрудничества;
- формируются интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать с партнерами и принимать коллективные решения;
- изменяется мотивация к обучению: курсанты и слушатели лучше посещают такого рода занятия и, как правило, проявляют активную включенность в деятельность, повышенный интерес к ней.

Нужно отметить, что почти все современные интерактивные технологии, такие как дискуссии, методы мозгового штурма, анализа ситуаций, информационного лабиринта, деловые игры, тренинги командообразования и другие, способствуют сплочению учебных групп.

Упражнения и игры, представленные ниже, могут варьироваться по усмотрению куратора в зависимости от стадии развития коллектива, характера взаимоотношений его участников и т.д.

### **Знакомство**

Данное упражнение рекомендуется применять на стартовом этапе работы с учебным взводом. Курсантам предлагается по очереди назвать свои имена, а также пять характеристик или черт характера, начинающихся на первую букву их имени. При затруднениях обучающиеся могут помогать друг другу.

Данное упражнение развивает навыки самопрезентации, позволяет обучающимся больше узнать друг о друге и быстрее запомнить имена друг друга.

### **Кто есть кто?**

У каждого из обучающихся в руках чистый лист бумаги.

Инструкция ведущего:

Я буду зачитывать вопросы, на которые вы будете отвечать, каждый самостоятельно. Отвечайте откровенно и будьте готовы к тому, что ваши ответы узнают другие участники вашей группы. Итак:

- Кто Ваш любимый поэт или писатель?
- Какой Ваш любимый цвет?
- Какое качество Вы больше всего цените, в людях?
- Какое время года Вы любите больше всего?
- Если бы у Вас была возможность провести неделю в любой стране мира, какую страну Вы бы выбрали?
- Кем вы мечтали стать в детстве?

После каждого вопроса преподаватель дает немного времени для ответа, а в конце собирает листы.

- Сейчас я по очереди зачитаю ответы каждого. Выслушав их, постарайтесь понять, кому они принадлежат. Каждый может высказать одно предположение. Если автор будет назван, он раскрывает свое инкогнито, если нет – остается анонимным».

### **Личный герб и девиз**

Инструкция ведущего:

Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче – кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над

тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

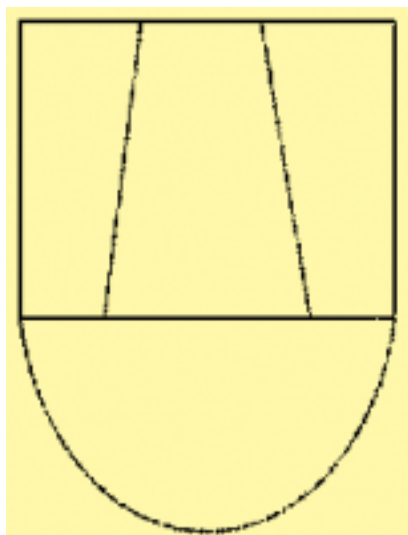


Рисунок 1. Примерная форма герба

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело. Примерная форма герба представлена на рисунке 1.

Контур разделен на несколько областей.

Левая часть – мои главные достижения в жизни.

Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни.

Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. Ведущий предупреждает, чтобы каждый фиксировал тех людей, чьи гербы и девизы схожи и созвучны их собственным. Во время представления участники могут задавать уточняющие вопросы друг другу. Затем участникам предлагается подойти к тому человеку, чьи герб и девиз в наибольшей степени сходны с их личными геральдическими атрибутами. Поскольку выборы не всегда взаимны, то могут образовываться как пары, так и более многочисленные подгруппы.

После представления каждой подгруппой своих выводов об общих чертах гербов и девизов и новых выработанных ими коллективных символов и девизов происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

### **Реклама**

Цели упражнения:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

- развить самостоятельность, творческий подход, лидерские навыки;

- поупражняться в способности убеждать.

Это одно из очень эффективных упражнений в создании атмосферы доверия, сотрудничества, совместного творчества.

Группа разбивается на пары. Важно проследить за тем, чтобы вместе оказались люди, как можно менее знакомые друг с другом.

Ведущий объясняет задание:

Представьте, что каждый из вас – член закрытого элитарного клуба. Естественно, что вы знакомы со всеми его участниками, доверяете им, вам хорошо вместе. Раз в году двери клуба открываются для всех. В этот день вы можете попытаться ввести в круг членов клуба своих друзей. Для этого вам предстоит подготовиться и дать своему товарищу такую рекомендацию, чтобы ни один из членов клуба не смог проголосовать против приема новичка. Это нелегко, но возможно.

Как практически будет проходить прием? Вы разбились на пары. Каждый из участников пары подумает несколько минут и расскажет своему партнеру об одном своем положительном качестве.

Качество это может быть любым, но значимым. В свою очередь, рассказавший о себе выслушивает историю своего партнера о том качестве, которое выделяет его среди других людей и позволяет претендовать на прием в клуб. После того как вы поделились друг с другом информацией о своем положительном качестве, вам придется поломать голову над тем, каким образом представить перед членами клуба вашего товарища.

Отрекомендовать его вы можете любым максимально эффективным способом. Например:

- интервью, представляющее героя, в теле- или радиостудии;

- инсценировка, представляющая личные качества кандидата;

- комментарий спортивного обозревателя, репортаж с выставки, концерта, конкурса;

- стихотворение, песня.

Жанр рекламного выступления не регламентирован. Все, чем богата ваша фантазия, может оказаться удачным. Позаботьтесь лишь о том, чтобы избранная форма максимально отражала содержание вашего представления. Еще одна важная деталь: рассказывая о достоинствах человека, не забудьте назвать его имя!

Пары приступают к работе. Через 20 минут объявляется общее собрание членов клуба для обсуждения кандидатов.

Эти 20 минут ведущий проводит в работе с участниками, переходя от пары к паре, стимулируя работу над рекламой. Иногда придется посоветовать, какая форма будет наиболее актуальна для рассказа о том или ином качестве, помочь преодолеть стеснение в восхвалении пока что малознакомого человека перед другими малознакомыми людьми.

Нередко вмешательство и поддержка потребуются даже на более раннем этапе, когда участники пары рассказывают друг другу о своих достоинствах. Порой можно услышать: «А я не знаю, какие у меня положительные черты!»

Выясняется, что для многих проще определить, в чем они слабы, несовершенны, чем назвать качества, которыми человек вправе гордиться. Иногда черты характера подменяются названием достижений: «Я – лучший в классе ученик», «У меня – первое место в городе по плаванию!». В таких случаях пробуем перевести достижения на другой язык: что во мне помогло добиться такого яркого результата? Упорство? Сила воли? Стремление довести дело до конца?

Далее – объявляется минутная готовность:

– Сейчас нам предстоит познакомиться с новыми кандидатами. Если рекомендация, представленная вам, уважаемые члены клуба, покажется достаточной и убедительной, прошу высказать решение о приеме в члены клуба. А теперь я приглашаю на сцену первую пару участников.

### **Картина мира**

Упражнение состоит из трех этапов.

Первый этап: участникам предлагается представить группе тот идеальный мир, в котором хотелось бы жить каждому или в котором он субъективно уже существует (параллельно с реальным). Рассказать о своем месте в этом мире, дать ему название.

Второй этап: участникам предлагается объединиться в 2-3 группы по принципу сходства их миров; если это не получается, то руководитель должен настоять на этом. Когда группы образованы, каждой дается задание (одинаковое для всех):

1. Объединить миры, создав нечто большее. Представить «объединенный мир», в котором хотелось бы жить каждому.
2. Дать «объединенному миру» название.
3. Показать свой мир в его динамике, рассказать, какие процессы в нем существуют, озвучить это движение, назвать.

Каждый участник в мини-группе должен иметь какую-то роль. Время на подготовку ограничено – 5–7 мин.

Третий этап (по желанию): объединить все миры во «Вселенную» (этот этап руководитель вводит, если видит, что группа готова к такому взаимодействию).

### **Графический диктант**

Из числа обучающихся вызывается «доброволец», считающий свои коммуникативные способности (словарный запас, риторические навыки и др.) достаточно развитыми. Ему предлагается с помощью только вербальных средств (словесно), передать информацию аудитории – несложный рисунок (рис. 2).

Все попытки прибегнуть к невербальным сообщениям немедленно пресекаются преподавателем. Аудитория – все остальные участники – должна помогать передающему информацию, то есть сообщать ему о качестве и количестве понятого, задавать уточняющие вопросы и т.д. При этом, ей тоже

запрещено жестикулировать. В результате, спустя некоторое время, у всех в тетради должна появиться копия изображения, находящегося перед глазами ведущего.



Рисунок 2. Изображения для графического диктанта

До начала процесса передачи и приема информации преподаватель спрашивает у «добровольца» о времени, которое он планирует потратить на свое сообщение.

После выполнения подводятся итоги, отмечаются преимущества и недостатки в процессе организации приема и передачи информации.

#### **Эмоциональный крокодил**

На столе «рубашкой» вверх раскладываются карточки, на которых написаны те или иные эмоциональные состояния или чувства. Первый доброволец из числа обучающихся берет одну карточку и невербально изображает это состояние или чувство. Тот, кто правильно называет показанную эмоцию, выходит, берет следующую карточку и прodelывает то же самое.

Примерный перечень состояний и чувств для этого упражнения: гнев, злость, обида, радость, скука, нежность, торжественность, зависть, ревность, эйфория, апатия, счастье, злость, удивление, нетерпение, страх, беспокойство, горе, благодарность, надежда, вера, достоинство, восхищение, гордость, паника, раздражение, обида, отвращение, сожаление, недовольство, наслаждение, безразличие и т.п.

Каждое угадывание целесообразно сопровождать вопросом: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние?». Обсуждение дает возможность собрать «банк» пантомимических и жестикуляторных проявлений, характерных для того или иного состояния. При проведении этого упражнения можно обнаружить соотношение роли мимических,

пантомимических и жестикуляторных движений при определении тех или иных состояний.

#### **4 факта**

У каждого из обучающихся в руках чистый лист бумаги.

Инструкция ведущего:

Вам необходимо написать на ваших листках 4 факта о себе: 3 достоверных и 1 ложный. Факты касаются различных сторон вашей жизни и носят объективный характер. Например: у меня 10 братьев и сестер; я перенес 5 операций; я окончил школу с золотой медалью; у меня 5 татуировок и т.д. Факты, отражающие ваше субъективное мнение о себе (я добрый; я смелый и т.д.) не подходят, так как их истинность относительна. Факты, о которых вы пишете, должны быть малоизвестны и малоочевидны.

После того, как группа заканчивает работу по фиксации фактов, обучающиеся по очереди выходят на середину аудитории и вслух зачитывают факты о себе.

Задача аудитории – путем совместного обсуждения определить ложный факт. При необходимости вышедший участник повторно зачитывает факты о себе.

Обсуждение:

- Было ли легко выбрать факты? Почему?
- Ассоциировался ли данный человек с высказанным фактом?
- Были ли указанные факты для вас неожиданностью? Почему?
- На что вы опирались, определяя ложные факты?

#### **Опиши другого**

Каждый участник группы берет по листу бумаги, который подписывает своей фамилией и инициалами. Далее, обучающиеся в произвольном порядке передают свои листки коллегам.

Когда слушателю попадает такой листок с чужой фамилией и инициалами, он должен написать на данном листке краткую психологическую характеристику владельца листка (того, чья фамилия и инициалы на нем написаны). Психологическая характеристика должна быть не слишком короткой, может включать в себя указание как на положительные, так и на отрицательные личностные качества характеризуемого субъекта. Цель – постараться «ухватить» и описать наиболее ярко выраженные свойства личности.

Обучающиеся должны быть проинформированы о том, что их характеристики будут озвучены.

Далее листок передается следующему слушателю – до тех пор, пока каждый из участников упражнения, кроме владельца листка, не оставит на нем свою запись. Таким образом, если, к примеру, в группе 17 человек, то на каждом листке должно быть 16 записей.

При выполнении задания необходимо строго соблюдать следующие условия:

- 1) сохранять анонимность, то есть не подписывать свои записи;
- 2) при внесении в листки записей их необходимо нумеровать, чтобы понимать, все ли охарактеризовали владельца листка;

3) необходимо стараться вносить записи понятным, читаемым почерком, чтобы впоследствии не было трудностей с озвучиванием написанного;

4) передавая листок другому, каждый слушатель должен следить за тем, чтобы листок не попал в руки к его владельцу;

5) поскольку записи позднее будут зачитаны вслух, обучающимся рекомендуется помнить о возможных последствиях.

После того, как каждый участник группы охарактеризовал всех своих коллег, начинается основной этап упражнения.

Преподаватель собирает все листки, наугад вытягивает из стопки один из них и приглашает его владельца встать. Преподаватель инструктирует его следующим образом:

Сейчас я буду зачитывать вам фразы, которыми охарактеризовали вас ваши коллеги. Фразы будут зачитаны не по порядку. Ваша задача – определить по фразе ее автора. На это даётся одна попытка. Вам нужно назвать фамилию предполагаемого автора фразы. Если вы правильно определили его – автор обозначает себя. Если вы неправильно определили автора – настоящий автор имеет право сохранить инкогнито. В любом случае – после этой процедуры вы получите ваш листок и сможете идентифицировать авторов записей по их почерку. Прежде чем мы начнем, у меня к вам два вопроса:

1) точно ли вы хотите поучаствовать в этой части упражнения?

2) как вы думаете, сколько человек вам идентифицировать по их фразам о вас?

Получив согласие участника, преподаватель или назначенный им помощник приступает к озвучиванию содержимого листка, фиксируя результаты работы «угадывающего».

Упражнение вызывает у участников не только острый интерес, но и удивление и озадаченность. Многим бывает приятно, что преподаватель озвучивает позитивные их характеристики, другие могут испытывать смешанные чувства, случается и то, что участники испытывают неприятные ощущения.

В конце упражнения важно спросить участников о том, какие чувства они испытывали.

### **Таможня**

Каждый член группы пять раз подряд входит в помещение, причем только однажды прячет под одеждой какую-то ценную вещь, остальные же по его поведению и высказываниям пытаются отгадать, когда именно и где он что-то спрятал.

### **Психологическая игра «Катастрофа в пустыне»**

Ведущий дает группе следующую инструкцию:

– С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут.

Список предметов:

1. Охотничий нож.
2. Карманный фонарь.
3. Летная карта окрестностей.
4. Полиэтиленовый плащ.
5. Магнитный компас.
6. Переносная газовая плита с баллоном.
7. Охотничье ружье с боеприпасами.
8. Парашют красно-белого цвета.
9. Пачка соли.
10. Полтора литра воды на каждого.
11. Определитель съедобных животных и растений.
12. Солнечные очки на каждого.
13. Литр водки на всех.
14. Легкое полупальто на каждого.
15. Карманное зеркало.

После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти же предметы снова в течение десяти минут уже совместно с партнером. Следующий этап игры – общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументировано доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируя некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры.

Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу, является следующий: «Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему».

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)?

- Как, по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?

- Была ли выработана общая стратегия спасения?

- Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении?

- Ты не согласен с принятым решением?

- Почему тебе не удалось отстоять свое мнение?

- Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?

- Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе?

- На какой стадии появился лидер?

- Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?

- Какие способы поведения оказались наименее результативными?

- Какие только мешали общей работе?

- Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовывать дискуссии, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффективного общения, умения самопрезентации и т.д. При необходимости ведущий только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значение имеет самоанализ участниками собственного поведения, который обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный характер и была принята участниками.

Практически всегда возникает вопрос о «правильном» ответе на проблему дискуссии. Такой ответ дается ведущим, но с оговоркой, что это мнение зарубежных экспертов, с которым мы вправе не соглашаться, но вынуждены учесть важность выбора стратегии спасения для ранжирования предметов: либо двигаться по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей. Если в группе при обсуждении практически не поднимался вопрос о стратегии, то на этом этапе обнаруживается, что часть участников молчаливо подразумевала первый вариант, в то время как другая часть имела в виду второй. Этим выявляется еще одна причина взаимного непонимания.

Итак, ответы:

Вариант «Ждать спасателей» (кстати, по мнению экспертов, предпочтительный).

1. Полтора литра воды на каждого. В пустыне необходима для утоления жажды.

2. Карманное зеркало. Важно для сигнализации воздушным спасателям.

3. Легкое полупальто на каждого. Прикроет от палящего солнца днем и от ночной прохлады.

4. Карманный фонарь. Также средство сигнализации летчикам ночью.

5. Парашют красно-белого цвета. И средство прикрытия от солнца, и сигнал спасателям.

6. Охотничий нож. Оружие для добычи пропитания.

7. Полиэтиленовый плащ. Средство для сбора дождевой воды и росы.

8. Охотничье ружье с боеприпасами. Может использоваться для охоты и для подачи звукового сигнала.

9. Солнечные очки на каждого. Помогут защитить глаза от блеска песка и солнечных лучей.

10. Переносная газовая плита с баллоном. Поскольку двигаться не придется, может пригодиться для приготовления пищи.

11. Магнитный компас. Большого значения не имеет, так как нет необходимости определять направление движения.

12. Летная карта окрестностей. Не нужна, так как куда важнее знать, где находятся спасатели, чем определять свое местонахождение.

13. Определитель съедобных животных и растений. В пустыне нет большого разнообразия животного и растительного мира.

14. Литр водки на всех. Допустимо использовать в качестве антисептика для обеззараживания при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку при употреблении внутрь может вызвать обезвоживание организма.

15. Пачка соли. Значимости практически не имеет.

Вариант «Двигаться к людям». Распределение по значимости будет иметь несколько иной вид:

1. Полтора литра воды на каждого.

2. Пачка соли.

3. Магнитный компас.

4. Летная карта окрестностей.

5. Легкое полупальто на каждого.

6. Солнечные очки на каждого.

7. Литр водки на всех.

8. Карманный фонарь.

9. Полиэтиленовый плащ.

10. Охотничий нож.

11. Охотничье ружье с боеприпасами.

12. Карманное зеркало.

13. Определитель съедобных животных и растений.

14. Парашют красно-белого цвета.

15. Переносная газовая плита с баллоном.

Действенным результатом реализации представленных психотренинговых упражнений и игр оказывается, прежде всего, само по себе чувство членства в группе, создающее ощущение эмоциональной поддержки, причем не только на словах, но и при непосредственных контактах.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С учетом общемировой обстановки, современных вызовов и угроз, в том числе в информационной сфере, задачи коллективистского воспитания обучающихся в образовательных организациях МВД России занимают важное место в учебно-воспитательном процессе.

На сегодняшний день, когда для объединенного Запада Россия стала настолько враждебной и системно чужеродной, что все чаще звучит термин «токсичность» в отношении и нашей государственности, и нашего общества в целом; когда «ультрапрогрессивное» сообщество ряда стран усиливает нестабильность в мире; когда растут радикальные и экстремистские настроения не только у разного рода маргиналов, но и в головах некоторых политических деятелей ведущих стран мира; когда наше государство во взаимодействии с внешним миром может полагаться лишь само на себя; когда индивидуалистические, эгоистические ценности активно внедряются в сознание молодежи; когда цифровизация общества и развитие информационных, инфокоммуникационных технологий приводит социальной отчужденности и разобщению граждан – необходимость формирования и развития у обучающихся образовательных организаций МВД России умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей не вызывает сомнений.

Учебный взвод образовательной организации системы МВД России – это не просто сумма индивидов, а единый живой организм, в котором существует определенная специфика взаимоотношений и который подчиняется законам развития малых социальных групп.

Основными критериями групповой сплоченности в коллективе являются:

- мотивация членов группы к достижению общих целей, а именно потребность в получении хороших и отличных результатов в обучении и высокий процент участия в совместных мероприятиях в свободное от учебы время;

- сходство базовых ценностных ориентаций, стремление к достижению таких личностных качеств, как дисциплинированность, чувство ответственности, отзывчивость, умение контролировать себя в сложных ситуациях, требовательность к себе и трудолюбие;

- взаимная симпатия и привлекательность группы для ее членов.

Формирование и развитие у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей – это управляемый педагогический процесс, результаты которого во многом зависят от деятельности куратора учебного взвода. Воспитательная деятельность не только опосредуется, но и определяется во многом личностью самого куратора. В других областях человеческой деятельности субъект (деятель) – чаще всего выступает посредником между объектом деятельности и специфическими ее средствами (инструментами). Куратор же – не только посредник между человеческой культурой и личностью воспитанника, но и сам – источник духовного и интеллектуального его развития, т.е. в определенном смысле личность куратора

учебного взвода – важнейшее средство, инструмент его педагогической деятельности.

К наиболее эффективным технологиям формирования и развития у обучающихся умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей относятся:

- включение курсантов и слушателей в социальные объединения;
- технология решения моральных дилемм;
- игротехнологии;
- внедрение и поддержание традиций;
- психотренинговые упражнения и игры по командообразованию и формированию групповой сплоченности и т.д.

Кроме того, к необходимым условиям формирования и развития у обучающихся образовательных организаций МВД России умений и навыков командной работы и коллективистских ценностей относятся:

1. Организация и проведение мероприятий политико-воспитательной работы, нацеленных на формирование у обучающихся более четкого представления о сущности и значении коллектива в жизни человека вообще и сотрудника органов внутренних дел в частности.

2. Проведение на базе образовательной организации научно-практических конференций, семинаров, посвященных проблемам реализации формирования коллективных установок и ценностей у курсантов и слушателей.

4. Организация и оказание содействия обучающимся во включении их в коллективную деятельность, которая может принести пользу стране и обществу (инициативные и волонтерские группы, патриотические клубы и сообщества, просветительские группы и т.д.).

5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение у обучающихся уровня самооценки с целью устранения сомнений в способности внести свой личный вклад в пользу коллектива, страны, общества в целом.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быков О.А. Воспитание коллективизма у курсантов вузов внутренних войск МВД России в процессе обучения: автореф... дис. канд. пед. наук. – Санкт-Петербург: 2012. – 22 с.
2. Быков О.А. Воспитание коллективизма у курсантов вузов внутренних войск МВД России в ходе обучения / О.А. Быков, А.П. Шарухин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2011. – №4. – С. 160-163.
3. Гагач М.Г. Социально-культурные технологии формирования сплоченности студенческого коллектива / М.Г. Гагач. – Москва: Российский университет дружбы народов (РУДН), 2022. – 128 с.
4. Кара-Мурза С.Г. Советская цивилизация. Т 1. От начала до Великой Победы / С. Кара-Мурза. - М.: Алгоритм, 2001– 486 с.
5. Профессионально-значимые качества преподавателя высшей школы в образовательной системе МВД России / Е.И. Дудкина, В.А. Жданкин, В.Е. Талынёв, Ю.Г. Хлоповских. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2019. – 192 с.
6. Пырьев Е.А. Психология малых групп: учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 420 с.
7. Фетисов А.С. Психолого-педагогические классы как элемент системы непрерывного профессионально-педагогического образования / А.С. Фетисов // Гуманитарные исследования. Педагогика и психология. – 2022. – № 12. – С. 89-95.
8. Хлоповских Ю.Г. Коллективизм и индивидуализм в контексте профессиональной направленности будущих специалистов сферы безопасности жизнедеятельности / Ю.Г. Хлоповских // Вьюновские чтения – 2023: Материалы I Международной научно-практической конференции, проводимой в рамках Года педагога и наставника, посвященной памяти доктора педагогических наук, профессора Н.И. Вьюновой, Воронеж, 18 апреля 2023 года / Под редакцией И.В. Завгородней, О.А. Ивановой, О.Б. Мазкиной. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2023. – С. 259-263.
9. Чапаев Н.К. Диалектика взаимоотношений коллективистских и индивидуалистских начал в человеке и образовании / Н.К. Чапаев, И.П. Верещагина // Образование и наука. – 2008. – № 1 (49). – С. 3 – 14.
10. Черновская М.А. Представления А.С. Изгоева об интеллигенции / М.А. Черновская // Философский журнал. – 2022. – №2. – С. 17-30.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено приказом  
начальника Воронежского  
института МВД России  
№ 582 от 5 мая 2023 г.

### **Положение о кураторе учебного взвода Воронежского института МВД России<sup>1</sup> и Луганского филиала Воронежского института МВД России**

#### **I. Общие положения**

1. В целях подготовки квалифицированных и всесторонне развитых специалистов, обладающих высокими нравственными качествами, занимающих активную жизненную позицию, имеющих навыки организаторской и воспитательной работы в коллективе института и Луганского филиала института<sup>2</sup> организовывается работа кураторов учебных взводов<sup>3</sup>.

2. Куратор назначается приказом начальника института (филиала) на весь период обучения курсантов (слушателей) в закрепленном учебном взводе.

3. Работа куратора в учебном взводе рассматривается как важнейшая внеаудиторная педагогическая деятельность на общественных началах, призванная обеспечить единство процесса обучения и воспитания курсантов (слушателей).

4. Общее руководство и контроль за организацией работы кураторов возлагается на начальников факультетов института (филиала), учебный отдел института (учебное отделение филиала), которые совместно с отделом морально-психологического обеспечения (группой морально-психологического обеспечения отделения по работе с личным составом филиала)<sup>4</sup> планируют и осуществляют мероприятия, связанные с обобщением опыта работы кураторов, совершенствованием их деятельности.

#### **II. Задачи кураторов**

5. Деятельность кураторов направлена на решение следующих задач:

5.1. Воспитание у курсантов (слушателей) высоких профессиональных, нравственных, духовных и физических качеств.

5.2. Выработку навыков организаторской деятельности.

5.3. Оказание помощи в учебе.

5.4. Помощь в создании сплоченного коллектива учебного взвода.

5.5. Выполнение иных задач по обучению и воспитанию.

#### **III. Функции кураторов**

---

<sup>1</sup> Далее – «институт».

<sup>2</sup> Далее – «филиал».

<sup>3</sup> Далее – «кураторы».

<sup>4</sup> Далее – «группа морально-психологического обеспечения филиала».

5. Кураторы самостоятельно или совместно с начальниками факультетов (курсов), командирами взводов осуществляют следующие функции:

6.1. Проводят индивидуальную воспитательную работу.

6.2. Организуют и проводят культурно-массовые мероприятия.

6.3. Проводят работу по поддержанию служебной дисциплины и соблюдению законности среди курсантов (слушателей).

6.4. Контролируют посещаемость и успеваемость курсантов (слушателей).

6.5. Выполняют иные функции по обучению и воспитанию.

#### **IV. Права и обязанности кураторов**

6. Кураторы имеют право:

7.1. С согласия преподавателя присутствовать на учебных занятиях.

7.2. Совместно с начальниками факультетов (курсов) решать вопросы по улучшению учебно-воспитательной работы с курсантами (слушателями).

7.3. Ходатайствовать перед начальниками факультетов (курсов) о поощрении курсантов (слушателей), наложении на них дисциплинарных взысканий.

7.4. Присутствовать на собраниях учебного взвода (курса), участвовать в мероприятиях, проводимых активом учебного взвода.

7.5. По согласованию с начальником курса привлекать курсантов (слушателей) учебного взвода к участию в подготовке и проведении мероприятий кафедры, проводимых во внеучебное время.

7. Кураторы обязаны:

8.1. Проводить воспитательную работу с курсантами (слушателями) учебного взвода, знать сильные и слабые стороны характера каждого, отношение к учебе и службе, избранной профессии, семейное положение, бытовые условия, о чем делать соответствующие записи в дневнике куратора.

8.2. Знать состояние успеваемости и дисциплины в учебном взводе, отношение курсантов (слушателей) к выполнению служебных обязанностей.

8.3. Своевременно реагировать на жалобы и заявления курсантов (слушателей).

8.4. Проводить работу по сплочению коллектива учебного взвода.

8.5. В конце каждого учебного семестра представлять в отдел морально-психологического обеспечения института (группу морально-психологического обеспечения филиала) отчет о проделанной работе в учебном взводе, согласованный с начальником факультета и курса, или их заместителями.

9. Начальник факультета (курса) обязан:

9.1. Требовать выполнения обязанностей куратора в пределах настоящего Положения.

9.2. Оказывать помощь кураторам по организации культурно-массовых мероприятий.

## V. Организация работы кураторов

10. Назначение кураторов производится приказом института (филиала) ежегодно до 25 сентября.

11. Общее руководство работой кураторов осуществляют заместители начальников факультетов (курсов) института (филиала), отвечающие за воспитательную работу, а также инспектор отделения воспитательной работы отдела морально-психологического обеспечения института (группы морально-психологического обеспечения филиала).

12. Ответственность за работу куратора несет начальник кафедры и его заместитель, которые обязаны постоянно оказывать помощь куратору.

13. Куратор учебного взвода привлекается к работе с личным составом в течение рабочего дня, в свободное от занятий время, а также в вечернее время и выходные дни.

14. Работа куратора организуется и проводится на плановой основе.

15. Деятельность куратора оценивается по следующим показателям:

16. Состояние текущей успеваемости в учебном взводе и результаты обучения по итогам каждого семестра.

16.1. Состояние служебной дисциплины и законности в учебном взводе.

16.2. Активность курсантов (слушателей) учебного взвода в общественной жизни, научной работе, спортивно-массовых мероприятиях курса, факультета, института (филиала).

17. Подведение итогов деятельности кураторов осуществляется в конце каждого учебного года, с целью оценки эффективности работы куратора, в рамках конкурса на звание «Лучший преподаватель (сотрудник) – куратор Воронежского института МВД России».

18. В целях стимулирования работы кураторов применяются виды морального и материального поощрения.

Юлия Анатольевна Кравцова,  
Иван Георгиевич Гладких  
Павел Павлович Фомин

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ  
УМЕНИЙ И НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ  
И КОЛЛЕКТИВИСТСКИХ ЦЕННОСТЕЙ**

*Методические рекомендации*

В авторской редакции.  
Компьютерный набор И. Г. Гладких  
Объем 0,5 МБ.

Воронежский институт МВД России  
394065, Воронеж, просп. Патриотов, 53