

позволит добиться преемственности в обучении и воспитании, обеспечить эффективное использование учебно-материальной базы и преподавательского состава.

В основу формирования перспективной сети военно-учебных заведений были положены принципы, которые были выработаны в ходе научных исследований, проведенных на первом этапе федеральной программы реформирования системы военного образования. Приведу важнейшие из них:

- укрупнение вузов, создание военных учебно-научных центров, реализующих образовательные программы различных уровней, профилей и специальностей;
- межвидовое и межродовое объединение военно-учебных заведений;
- интеграция военного образования и военной науки, сохранение научных школ, диссертационных советов, профессорско-преподавательского состава;
- учет принципа региональности при сохранении военно-учебных заведений;
- максимальное использование существующих инфраструктуры и материально-технической базы военно-учебных заведений и их дальнейшее развитие;
- реинвестирование в военное образование средств, полученных от реализации избыточных фондов военно-учебных заведений;
- безусловное выполнение договорных обязательств по подготовке иностранных военнослужащих, специалистов для федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации и другие.

Список литературы:

1. Жук, О.Л. Педагогическая подготовка студентов: компетентностный подход: монография / О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2009. – 336 с.
2. Коклевский, А.В. Вовлечение будущих специалистов в разработку программных продуктов на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) как фактор формирования их технологической грамотности / А.В. Коклевский // Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22-23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: О.Л. Жук (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – С. 427–430.
3. Коклевский, А.В. Педагогические условия реализации информационных технологий в обучении студентов / А.В. Коклевский // Кіраванне ў адукацыі. – 2008. – № 9. – С. 11-17.
4. Образцов, П. И. Дидактика высшей военной школы: учеб. пособие / П.И. Образцов, В. М. Косухин. – Орел: Академия Спецсвязи России, 2004. – 317 с.
5. Российское военное обозрение № 1 (60) январь 2009.

РОЛЬ КОЛЛЕКТИВОВ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

УО «Белорусский государственный университет»

Микулич О.М.

Одним из главных факторов обеспечения перехода военной и других сфер Республики Беларусь на инновационный путь развития является качественная подготовка квалифицированных специалистов по приоритетным направлениям государственной политики.

Важнейшим фактором, способствующим преодолению молодыми сотрудниками адаптационного барьера, является внимательное, строгое, доброжелательное отношение военного коллектива к своим новичкам. Такая ситуация чаще всего создается в тех военных

коллективах, в которых есть высоким уровень удовлетворенности службой. Дело в том, что мощным мотивирующим фактором, позволяющим определить координаты индивида в социальном поле, выступает именно его удовлетворенность содержанием службы.

Сильно действующим фактором продуктивности службы для молодых сотрудников является наличие перспектив карьерного роста. Среди респондентов, входящих в состав самой младшей возрастной когорты, важность наличия таких перспектив отмечают 74,4% опрошенных, причем очень важным этот фактор как мотивирующий отмечают 20,4% ответивших на вопрос анкеты, а низко оценивают значимость таких перспектив только 10,9% респондентов.

Но если вопрос о перспективах карьерного роста молодежи рассмотреть не с точки зрения перспектив, а в плоскости удовлетворенности их осуществлением, то картина окажется не такой положительной. В полной мере удовлетворены перспективами профессионального роста 19,4% молодых людей в возрасте до 30 лет, удовлетворены отчасти 48,2%, а не удовлетворены — 18,7%. Еще меньшее количество молодых сотрудников военно-образовательных учреждений удовлетворены возможностями должностного продвижения. Из общего числа опрошенных только 4,3% оценивают такие возможности высоко, 42,8% — средне, а каждый третий (30,4%) дают низкую оценку своим возможностям карьерного роста.

Существенное мотивирующее воздействие военный коллектив оказывает на активную включенность молодежи в служебную деятельность в том случае, когда тематика работы, в которых принимают участие молодые сотрудники, соответствует их интересам. Поэтому следует высоко оценить то обстоятельство, что каждые девять человек из десяти опрошенных (89,2%) утверждают, что их интересы соответствуют выполняемой тематике, причем 45,7% из них заявляют о полном соответствии этих двух параметров труда.

Еще одним эффективно действующим каналом усиления мотивации к включению в активную деятельность является забота коллективов и их руководителей о привлечении молодых сотрудников к участию в семинарах.

Немаловажную мотивационную роль в активной службе играет наличие в коллективе благоприятного социально-психологического климата, создающего подходящие условия для того, чтобы индивидуальные усилия молодых сотрудников получили объективную оценку и своевременное признание. Поэтому следует весьма положительно оценить тот факт, что среди молодых сотрудников удовлетворенность отношениями в своих коллективах в полной мере присутствует у более чем половины опрошенных — 56,1%, а каждый третий из них (33,8%) удовлетворены такими отношениями отчасти. Несколько ниже среди молодых сотрудников доля удовлетворенных объективностью их исследовательской работы. Объективностью такой работы удовлетворены в полной мере 21,9% опрошенных молодых сотрудников, удовлетворены отчасти — 38,7%, не удовлетворены — 16,1%, а затруднились сформулировать четкую позицию по данному вопросу 23,4% респондентов. Если существующее в военном учреждении благожелательное и поддерживающее в отношении молодых сотрудников отношение сочетается со своевременным признанием их успехов, это становится важным мотивирующим фактором их активной службы.

Произведенный анализ и обобщение результатов эмпирических социологических исследований дают основания для вывода, согласно которому коллектив оказывает существенное влияние на формирование внутренней мотивации на включенность молодежи в сферу военной деятельности. Такая мотивация проявляется и реализуется в процессе овладения молодыми людьми знаниями и способами их получения, генерирования новых знаний, нарастания удовлетворенности содержанием службы, признания состоятельности молодых сотрудников со стороны коллег.

Важнейшими мотивирующими факторами, действующими в рамках коллектива, побуждающими молодых служить с полной отдачей, являются внимательное, строгое, но вместе с тем доброжелательное отношение коллектива к новичкам, хорошая информационная обеспеченность, наличие перспектив карьерного роста, объективность

оценок, даваемых коллективом и его руководителем, наличие в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

Список литературы:

1. Жук, О.Л. Педагогическая подготовка студентов: компетентностный подход: монография / О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2009. – 336 с.
2. Коклевский, А.В. Вовлечение будущих специалистов в разработку программных продуктов на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) как фактор формирования их технологической грамотности / А.В. Коклевский // Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22-23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: О.Л. Жук (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – С. 427–430.

ВОИНСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

УО «Белорусский государственный университет»

Матузов А.А.

К актуальным проблемам военного образования следует отнести проблему поиска новых механизмов оценки качества образования, экспертизы инновационной деятельности, вовлекающей в этот процесс всех участников этой деятельности, организации самостоятельной работы курсантов военных вузов как мощного механизма самоконтроля и самоактуализации цели и ценностей военного образования. Система контроля должна быть основана на принципах самоанализа и рефлексии учебной деятельности, повышения уровня объективности оценки результатов обучения, инициативного поиска путей совершенствования боевой подготовки. Структура организации учебного процесса нуждается в активном внедрении информационных технологий с развитием локальных и глобальных информационно-аналитических систем, обеспечивающих эффективное взаимодействие участников образовательного процесса в военном вузе и создания условий, соответствующих современному характеру применения воинских формирований.

Военное образование по-особому выражает духовные ценности, формирует профессиональную культуру. Военнослужащий, выполняя профессиональный долг, приближен к границе, разделяющей жизнь и смерть человека. Военный приказ при всей сложности боевой задачи несет гуманистическую направленность, веру в добро и справедливость, которые, в конечном счете, определяют логику действий в соприкосновении с противником. Это требует формирование особого типа личности, гражданской ответственности, а также признания обществом той миссии, которая выполняет армия в современных условиях, что требует культурологического подхода к процессу формирования личности офицера.

Оценивать систему военного образования, утвердившуюся в стране, следует с точки зрения тех парадигм, которые лежат в основе решения педагогических задач. Культурологическая парадигма вырабатывает у обучающихся стремление понять духовные устремления людей, отношение человека к природе, обществу и самому себе, а значит, проникнуться существенными основаниями подлинности мотивов гражданской и военной ответственности.

Достигнутый в процессе получения высшего образования уровень профессионального мастерства, реализация способностей к профессиональному и социальному лидерству позволяют военному специалисту на этапе послевузовской подготовки обнаружить для себя понимание культуры как регулирующего и консолидирующего фактора гармоничного