

# МЕТОДИКА НАБЛЮДЕНИЯ, АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДИРА-ВОСПИТАТЕЛЯ

Сергей Викторович Андрюнин

кандидат педагогических наук, преподаватель кафедры военно-политической работы в войсках (силах), Саратовское высшее артиллерийское командное училище  
e-mail: answ65@yandex.ru

В статье рассматриваются методика наблюдения, анализа и оценки деятельности командира-воспитателя в Саратовском высшем артиллерийском командном училище. Данная методика предназначена для выявления уровня сформированности профессионально-педагогических умений командира способного обучать и воспитывать личный состав.

**Ключевые слова:** воспитательная работа, командир-воспитатель, подчиненный.

## METHODOLOGY OF OBSERVATION, ANALYSIS AND EVALUATION OF THE ACTIVITIES OF THE COMMANDER-EDUCATOR

S.V. Andryunin

Candidate of Pedagogical Sciences, Lecturer, Department of Military-Political Work in the Troops (Forces), Saratov Higher Artillery Command School  
e-mail: answ65@yandex.ru

**Abstract.** The article discusses the methodology of observation, analysis and evaluation of the activities of the commander-educator in the Saratov Higher Artillery Command School. This methodology is designed to identify the level of formation of professional and pedagogical skills of the commander capable of training and educating personnel.

**Keywords:** educational work, commander-educator, subordinate.

Обучение и воспитание подчиненных является одной из основных обязанностей командиров любых категорий. Однако для того, чтобы осуществлять эту деятельность, чтобы она была продуктивной, чтобы воспитуемые были восприимчивы к действиям и поведению командира, сами командиры должны иметь определенные качества, являться примером для подчиненных. С другой стороны, они должны обладать вполне определенными профессионально-педагогическими умениями.

Независимо от того, где офицер осуществляет свою профессиональную деятельность, в войсках или в военно-учебном заведении, он всегда остается воспитателем, педагогом.

Где же офицер получает необходимый багаж знаний и формирует свои профессиональные умения? В первую очередь в ВУЗе, в котором он обучался. Однако для того, чтобы знания психолого-педагогических наук можно было воплотить в жизнь, не всегда хватает времени и условий для практической отработки необходимых вопросов. Таким образом, теоретические знания не всегда находят практического воплощения и со временем забываются. Поэтому чаще всего молодые офицеры стараются в чем-то подражать своим старшим товарищам, командирам, которые, в свою очередь, больше используют не тот классический багаж знаний,

накопленный психолого-педагогической наукой, а личный опыт. Практика показывает, что этот опыт не всегда бывает положительным.

Когда же встает вопрос о происходящих в подразделении нарушениях воинской дисциплины, о фактах нарушений уставных положений подчиненными, то часто причину находят в самих командирах. Конечно же, командир также пытается найти причину, но, как правило, ищет ее в подчиненном («от рождения такой», «гены», «вся семья такая» и т. д.). На наш взгляд, с этим нельзя согласиться. Есть множество практических примеров воспитания «трудных» молодых людей. Достаточно вспомнить школу Макаренко, Сухомлинского, выводы многих известных педагогов, ученых, военачальников.

Очень многое зависит от качества управленческих отношений командиров, от их коммуникативных, познавательных и организаторских умений. Но всегда ли учитывается подготовка офицера, когда производится анализ состояния дел, состояния воспитательной работы в подразделении? Оказывается, нет. Чаще всего анализ проводится по количеству нарушений, по их виду, по количеству проведенных мероприятий, вроде бы направленных на искоренение всяческих нарушений. Но эти мероприятия зачастую бывают неэффективными. А в чем причина? Объективные же причины не могут быть окончательно выяснены, если мы не применим соответствующий инструментарий, методику проникновения в суть явления.

Можно проводить исследование с двух сторон: со стороны воспитателя (командира) и со стороны воспитуемого (курсанта, солдата). Наиболее важным представляется анализ деятельности самого командира, исходя из того, что, по высказыванию многих ученых, «каков учитель, таков и ученик», т. е. какой командир, такие и подчиненные. От действий командира-единоначальника во многом зависят деятельность и поведение подчиненного. Это подтверждает и практика. И совсем не зря за успехи подчиненных награждают и поощряют командира.

Но как в условиях военного училища можно исследовать деятельность командиров, не полагаясь только на совершенные факты? Для этого можно применить акмеологический инструментарий, показавший свою достаточную эффективность в педагогической практике. Разработан он Международной академией акмеологических наук во главе с ее президентом Н. В. Кузьминой. Этот инструментарий поддается адаптации, в том числе и к условиям военной службы и учебы в военно-учебном заведении.

Думается, что управление образовательным процессом в военном училище может быть более продуктивным, если использовать его для всех категорий управленческого звена в целях нахождения наиболее слабых сторон в деятельности каждого.

Суть его заключается в следующем.

Мы предполагаем, что продуктивность деятельности командира можно оценить исходя из приобретенных им устойчивых отношений и сформированности профессионально-педагогических умений. По Б. Ф. Ломову, для психологического исследования личности командира особенно

важно понять, как выступают общественные отношения на уровне жизнедеятельности личности. Формы их проявления на этом уровне чрезвычайно многообразны. Это личные и межличностные отношения, взаимовлияющие и взаимные действия, содействия и противодействия, поступки, участие в социальных событиях, профессиональная и непрофессиональная деятельность, прямое и косвенное общение и т. д. [Ломов 1984: 302].

Личность командира, воспитателя служит обществу средствами своей профессии, выполняя свои ролевые функции на высоком, среднем или низком уровне деятельности. Поэтому нам необходимо знать эти уровни и уметь путем наблюдения, анализа и оценки ранжировать наблюдаемых, относя их к тому или иному образцу. Сопоставляя продуктивные модели деятельности с малопродуктивными, можно корректировать деятельность воспитателей, воспитуемых и свою собственную.

При выделении основных ценностных отношений мы опираемся на положение о том, что уровень развития и характер нравственных, эстетических и интеллектуальных чувств зависит от характера деятельности и общения [Ананьев 1980: 73].

Для того, чтобы сделать эту систему предметом анализа или самоанализа, необходимо привлечь всех участников учебно-воспитательного процесса к анализу в сравнительном плане деятельности командиров, профессионалов высшей, средней и низкой продуктивности, т. е. военнослужащих, достигающих разных результатов в своем воинском труде (или в одном виде деятельности, например, в воспитательной работе).

Разрабатываются определенные шкалы оценок, предусматривающие их использование при наблюдении за деятельностью личности и при ее оценке, и включающие в себя как профессионально-педагогические умения, так и устойчивые отношения.

Выбираются или разрабатываются критерии оценки в соответствии со шкалами. Оценив деятельность той или иной личности до стороны вышестоящего командира, подчиненного, своих товарищей и произведя самооценку, можно определить факторы, содействующие или препятствующие продуктивности деятельности. Кроме того, можно ранжировать эти личности по продуктивности деятельности и делать соответствующие выводы.

Таким образом, можно проанализировать деятельность каждого командира, воспитателя со стороны ее продуктивности и сделать определенные выводы. Можно также выявлять причины нарушений воинской дисциплины, намечать пути ее улучшения, производить профилактику нарушений.

В общей структуре профессионально-педагогической деятельности можно выделить пять функциональных компонентов: гностический (познавательный), проектировочный, конструктивный, коммуникативный и, наиболее обобщающий и аккумулирующий в себя все другие компоненты, организаторский [Кузьмина 1990: 145]. Сформированность всех этих

компонентов у командира-воспитателя обеспечит высокую продуктивность воспитательного процесса в учебном отделении (взводе), батарее, на факультете.

Для выявления уровня сформированности профессионально-педагогических умений командира старший начальник должен:

1. Пронаблюдать деятельность подчиненного командира и ответить на вопросы, приведенные в табл. 1. При этом необходимо пользоваться критериями:

- 5 – умение проявляется постоянно;
- 4 – чаще проявляется, чем не проявляется;
- 3 – иногда проявляется, иногда нет;
- 2 – чаще не проявляется, чем проявляется;
- 1 – никогда не проявляется, умение отсутствует.

*Таблица 1*

Перечень вопросов для оценки профессионально-педагогической деятельности командира-воспитателя

| № п/п | Вопросы   | Оценка, в баллы |
|-------|---|-----------------|
|       | Умеет ли командир   |                 |
| 1     | Устанавливать правильные взаимоотношения с подчиненными   | 5 4 3 2 1       |
| 2     | Составлять перспективный план воспитательной работы (на месяц, год)                                 | 5 4 3 2 1       |
| 3     | Развивать инициативу и самостоятельность подчиненных  | 5 4 3 2 1       |
| 4     | Организовывать себя и свое время  | 5 4 3 2 1       |
| 5     | Находить у подчиненных слабые и сильные стороны   | 5 4 3 2 1       |
| 6     | Разрабатывать методику проведения воспитательного мероприятия, выбирать его рациональную структуру  | 5 4 3 2 1       |
| 7     | Объективно воспринимать и оценивать себя  | 5 4 3 2 1       |
| 8     | Владеть собой в конфликтных ситуациях   | 5 4 3 2 1       |
| 9     | Исправлять собственные недостатки   | 5 4 3 2 1       |
| 10    | Осуществлять индивидуальный подход к подчиненным при обучении и воспитании                          | 5 4 3 2 1       |
| 11    | Учить подчиненных рациональным способам обучения и воспитания                                       | 5 4 3 2 1       |
| 12    | Прогнозировать результаты воспитательной работы   | 5 4 3 2 1       |
| 13    | Регулировать взаимоотношения в подчиненном подразделении  | 5 4 3 2 1       |
| 14    | Развивать у подчиненных профессиональные интересы   | 5 4 3 2 1       |
| 15    | Осуществлять контроль за выполнением порученного дела   | 5 4 3 2 1       |
| 16    | Оказывать помощь подчиненным в планировании их работы   | 5 4 3 2 1       |
| 17    | Изучать особенности подчиненных   | 5 4 3 2 1       |
| 18    | Выделять основные воспитательные задачи   | 5 4 3 2 1       |
| 19    | Анализировать педагогическую ситуацию, вскрывать причины, ее вызывающие                             | 5 4 3 2 1       |
| 20    | Организовывать коллективную деятельность и взаимопомощь подчиненных                                 | 5 4 3 2 1       |
| 21    | Находить общий язык и правильный тон при контакте с различными людьми и в различных обстоятельствах | 5 4 3 2 1       |
| 22    | Формировать во взводе (батарее, дивизионе) коллективные   | 5 4 3 2 1       |

|    |  |           |
|----|--|-----------|
|    | деловые отношения (отношения взаимной ответственности, взаимной требовательности, взаимопомощи и здоровой конкуренции) |           |
| 23 | Организовать влияние коллектива на отдельного военнослужащего  | 5 4 3 2 1 |
| 24 | Справедливо, непредвзято оценивать результаты деятельности подчиненных   | 5 4 3 2 1 |
| 25 | Разумно применять метод принуждения и убеждения  | 5 4 3 2 1 |
| 26 | Предвидеть трудности подчиненных и определять систему мер для их устранения  | 5 4 3 2 1 |
| 27 | Воспитывать у подчиненных творческое отношение к профессии   | 5 4 3 2 1 |
| 28 | Проявлять эмоциональную сдержанность в любых ситуациях   | 5 4 3 2 1 |
| 29 | Критически осмысливать и использовать опыт передовых командиров  | 5 4 3 2 1 |
| 30 | Брать ответственность на себя  | 5 4 3 2 1 |
| 31 | Вникать в нужды и заботы подчиненных   | 5 4 3 2 1 |
| 32 | Подавать личных пример в службе  | 5 4 3 2 1 |

## ШКАЛЫ

### устойчивых отношений

*(номер ответа совпадает с баллом, которым он оценивается)*

#### ШКАЛА I. Ответственность

1. Не подчиняет личные интересы службе.
2. Понимает важность службы, но не стремится подчинять ей свои личные интересы.
3. Безразличен к интересам службы.
4. Не всегда подчиняет личные интересы службе.
5. Всегда подчиняет личные интересы службе.

#### ШКАЛА 2. Общественная активность

1. Никогда не участвует в общественных делах подразделения.
2. Выполняет существенные поручения от случая к случаю.
3. Участвует в общественных делах часто, но в основном как исполнитель.
4. Всегда участвует в общественных делах подразделения.
5. Инициатор общественных дел в подразделении.

#### ШКАЛА № 3. Отношение к служебной деятельности

1. Безответственно относится к своей служебной деятельности.
2. Может служить хорошо, но не всегда.
3. Хорошо служит только тогда, когда есть интерес.
4. Работает и служит увлеченно, но допускает небрежности.
5. Служит хорошо, всегда увлеченно.

#### ШКАЛА № 4. Отношение к избранной, профессии

1. Ничто не привлекает в избранной профессии.
2. Привлекает хороший оклад, красивая форма.
3. Привлекает возможность продвижения по службе.
4. Привлекает важность профессии офицера – защитника Отечества.
5. Привлекает возможность внести свой достойный вклад в дело защиты своего Отечества.

ШКАЛА № 5. Стремление к самообразованию

1. Совершенно не стремится к приобретению новых знаний.
2. Безразличен к самообразованию.
3. Понимает необходимость самообразования, но не стремится к этому.
4. Иногда проявляет повышенный интерес к приобретению новых знаний.
5. Понимает необходимость самообразования и активно работает в этом направлении.

ШКАЛА № 6. Отношение к товарищам

1. Отрицательно относится ко всем членам коллектива подразделения.
2. Безразличен к товарищам по службе.
3. Положительно относится к тем, в чьем расположении заинтересован.
4. Внимателен по отношению к большинству.
5. Проявляет чуткость и требовательность к товарищам по службе.

ШКАЛА 7. Участие в делах товарищей

1. Никогда не помогает.
2. Иногда помогает избранным.
3. Помогает постоянно, но только избранным.
4. Иногда помогает любому.
5. Всегда помогает любому.

ШКАЛА 8. Отношение к руководителю (командиру)

1. Никогда не принимает советы руководителя (командира).
2. Советы выслушивает, но поступает по-своему.
3. Безразличен к советам руководителя (командира).
4. Прислушивается к мнению и советам руководителя (командира).
5. Уважает и всегда прислушивается к мнению руководителя (командира).

ШКАЛА № 9. Нравственное самосознание

1. Не задумывается над своими поступками.
2. Анализирует свои поступки лишь после критики товарищей.
3. Иногда анализирует свои поступки по собственной инициативе.
4. Почти всегда анализирует свое поведение.
5. Постоянно анализирует свое поведение.

## ИНТЕРЕСЫ

(балл ответа соответствует номеру вопроса)

1. Воспитывает подчиненных.
  2. Занимается самообразованием в области профессионально-педагогической деятельности.
  3. Перенимает положительный опыт старших товарищей, командиров по обучению и воспитанию подчиненных.
  4. Большое внимание уделяет личной профессиональной подготовке как военного специалиста.
  5. Занимается общественной работой.
  6. Занимается научной работой.
  7. Изучает специальную техническую литературу.
  8. Изучает психолого-педагогическую литературу.
  9. Осваивает новые методы и организационные формы обучения и воспитания личного состава.
  10. Занимается чисто техническими вопросами.
  11. Занимается административной работой.
  12. Занимается индивидуальной работой с подчиненными.
2. Заполнить регистрационный бланк к анкете (табл. 2).

Таблица 2

Регистрационный бланк к анкете

| № вопроса    | Умения |   |   |   | Устойчивые отношения шкалы |   |   |   |   |   |   |   |   | Интересы |    |    |   |   |   |
|--------------|--------|---|---|---|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|----|----|---|---|---|
|              | 1      | 2 | 3 | 4 | 1                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10       | 11 | 12 | 0 | 1 | 2 |
| 2            |        |   |   |   |                            |   |   |   |   |   |   |   |   |          |    |    |   |   |   |
| Ответ, баллы |        |   |   |   |                            |   |   |   |   |   |   |   |   |          |    |    |   |   |   |

4. Рассчитать оценку деятельности по формуле:

$$Y_y = \frac{\sum_{y=1}^{32} B_y}{B_{y \max}} \cdot 100,$$

где  $Y_y$  – уровень умений;  $B_y$  – оценка, баллы;  $B_{y \max}$  – максимальная оценка, баллы.

Сравнить полученный результат с оценкой образцовых командиров и командиров с низкой продуктивной деятельностью.

4. Выявить наиболее и наименее развитые (сформированные) умения. Результат подскажет вариант решения.

Аналогично необходимо оценить устойчивые отношения по формуле:

$$Y_o = \frac{\sum_{o=1}^9 B_o}{B_{o \max}} \cdot 100,$$

$Y_o$  – уровень отношений;  $B_o$  – оценка, баллы;  $B_{o \max}$  – максимальная оценка, баллы.

Кроме того, с целью повышения объективности оценки необходимо самому командиру оценить свои умения и устойчивые отношения, затем предложить оценить командира подчиненным, коллегам по службе.

5. Общая оценка выставляется в соответствии с табл. 3, которая позволяет проанализировать полученные данные о сильных и слабых сторонах деятельности командира.

Таблица 3

Общая оценка

| Количество баллов | Оценка                |
|-------------------|-----------------------|
| 80–100            | «отлично»             |
| 60–79             | «хорошо»              |
| 40–59             | «удовлетворительно»   |
| Менее 49          | «неудовлетворительно» |

Для контроля (самоконтроля) сформированности умений целесообразно выявить интересы командира, которые по мере возрастания уровня профессионально-педагогических умений адекватным образом видоизменяются.

#### Библиографический список

Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. В 2 т. – М.: Педагогика, 1980. Т. 2. – 288 с.

Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Слово, 1990. – 145 с.

Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологии. – М.: Российская академия наук, 1984. – 464 с.