

Федеральное государственное казенное военное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский военный институт войск национальной гвардии
Российской Федерации»

На правах рукописи

ШАПОРЕВ Александр Александрович

**ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ
КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА**

5.8.7 Методология и технология профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, профессор
Долинина Ирина Геннадьевна

Пермь 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА	16
1.1. Состояние разработки проблемы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза в профессиональной педагогике	16
1.2. Конструирование педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза	43
1.3. Разработка комплекса педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза	65
Выводы по первой главе	89
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА	92
2.1. Организационно-методические основы опытно-экспериментальной рабо- ты по формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза	92
2.2. Реализация педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза	113
2.3. Анализ и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы по формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза	139
Выводы по второй главе	156
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	159
СПИСОК ПОНЯТИЙ	161
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	164
ПРИЛОЖЕНИЯ	189

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Происходящие геополитические угрозы, существующий риск эскалации конфликтов и нестабильность в международном сообществе детерминируют необходимость подготовки будущих командиров (начальников) военных структурных подразделений, обладающих высоким уровнем готовности к лидерству.

Роль командиров (начальников) заключается не только в умении анализировать сложившуюся ситуацию и эффективно принимать решения в сложной обстановке, но и проявлять личную инициативу, демонстрировать уверенность в резко изменяющихся условиях, а также вдохновлять и мотивировать подчиненных на достижение поставленных перед подразделением задач.

После выпуска из военного вуза офицеры занимают командные должности, обязанностью которых является обучение и воспитание подчиненных. В процессе управленческой деятельности выпускники сталкиваются с проблемой взаимодействия с личным составом, обусловленной более старшим возрастом и наличием у них опыта служебно-боевой деятельности, которого сами выпускники военного вуза еще не имеют. Важным фактором при выполнении военно-профессиональных задач является необходимость действовать в межкультурных, многонациональных и межконфессиональных подразделениях, что требует специальной подготовки курсантов. При этом, среди опрошенных курсантов выпускных курсов только 38% имеют представления о лидерстве и его значимости в военно-профессиональной деятельности.

Готовность к лидерству курсантов военного вуза связана с потребностью обеспечения стабильного состояния войск национальной гвардии Российской Федерации и зависит от качества подготовки воинских кадров в управлении подразделениями. Однако существующее методологическое сопровождение, построенное на принципах традиционной (знаниевой) парадигмы образования, не соответствует современным педагогическим тенденциям и не обеспечивает условий для формирования востребованного уровня военно-

профессионального образования, что определяет *социально-государственный аспект* актуальности исследования.

Методологическая база подготовки военных специалистов не всегда отвечает современным тенденциям в педагогике, связанным с пониманием результатов обучения и воспитания, так как нередко сохраняется традиционный подход в военном образовании, ориентированный на командно-административное управление воинскими подразделениями. Востребована методология формирования необходимого уровня готовности к эффективному управлению командирами (начальниками) в качестве лидеров, что отражает *профессионально-педагогический аспект* исследования.

Изучение служебной практики выпускников, в том числе и на личном опыте автора, выявляет затруднения в проявлении лидерства при управлении воинскими подразделениями. Применяемая методика в военно-профессиональном образовании не предполагает обеспечение формирования готовности к лидерству курсантов.

Особенность военного образования определяется следующими отличительными чертами военно-профессиональной подготовки курсантов: строгой регламентацией военно-профессиональной деятельности в период обучения; ориентацией на не обоснованное «геройство», чрезмерную состязательность, а не на взаимодействие; подавление лидерских проявлений, вместо конструктивной совместной направленности на выполнение задач.

Также актуальность исследования обусловлена группами компетенций «Командная работа и лидерство», «Коммуникация», «Межкультурное взаимодействие», «Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)» содержащиеся в ФГОС ВО. Анализ материалов подчеркивает акцент в ограничении компетенции по дескриптору «Командная работа», не рассматривая индивидуальные характеристики личности лидеров. *Методолого-технологический аспект* актуальности исследования заключается в недостаточной разработанности методического обеспечения для ре-

шения практических задач формирования готовности к лидерству курсантов.

Степень разработанности темы исследования. Анализ педагогической литературы показал интерес к идее о необходимости формирования лидерства в военно-профессиональном образовании.

Истоки теории о лидерстве описаны в трудах мыслителей Древней Греции (Платон), Древнего Востока (Лао-цзы, Конфуций), Возрождения (Н. Макиавелли) и Нового времени (М. Вебер) преимущественно применительно к социальным процессам и теории управления.

В ранних образовательных системах лидерство часто ассоциировалось с авторитаризмом (В. А. Крутецкий, А. К. Маркова, Д. Ричардсон, О. А. Федяева). Принцип построения образования как системы базировался на передаче знаний от учителя к ученику, с акцентом на дисциплину и строгую иерархию. В военных учебных заведениях основное внимание фокусировалось и сохраняется до сих пор, на подчинении и соблюдении приказов, превалял административно-командный стиль управления.

В дальнейшем под влиянием гуманистической психологии образовательные подходы к управлению в педагогике изменяются (К. Левин, В. А. Сухомлинский, К. Д. Ушинский). Лидерство рассматривалось как способность вдохновлять и мотивировать других, а не просто командовать.

На рубеже XX и XXI вв., с развитием теорий ситуационного лидерства, стало очевидно, что нет единого «правильного» стиля лидерства. Считалось, что лидеры должны адаптироваться к ситуациям и потребностям своих команд (Б. Басе, К. Бланшар, Г. Граен, В. И. Журавлев, Р. Лайкерт, А. Н. Леонтьев, Р. Танненбаум, Ф. Фидлер, Дж. Хаит, П. Херсей, В. Шмидт). Это привело к выработке и внедрению гибких методик обучения и подготовки лидеров, способных действовать эффективно в разнообразных условиях.

Ряд исследователей подчеркивает важность эмоционального интеллекта и социальных навыков для эффективного лидерства (И. А. Ветров, Т. М. Давыдова, Д. Гоулман, Р. Бойацис). В связи с этим военные образова-

тельные учреждения стали акцентировать внимание на развитии этих качеств, вводя программы тренингов. Образовательные программы включают междисциплинарные подходы, объединяя знания из различных областей науки для комплексного становления лидеров.

Методологические основы лидерства в образовании описывались в научных трудах ведущих российских ученых А. Г. Асмолова, В. И. Журавлева, А. М. Новикова, В. А. Сластенина и др. Мировоззренческий эволюционный характер лидерства разрабатывали российские психологи: Л. В. Ануфриенко, А. Г. Асмолов, У. Беннис, Г. А. Ковалева, А. Н. Леонтьев и др. Психологическое содержание работ востребовано в разработке методологии и выборе методов данного исследования. Вопросами формирования лидерских качеств у обучающихся занимались Б. Ц. Бодмаева, В. Г. Демина, М. И. Дьяченко, А. И. Китова, В. М. Крук, Н. М. Мартынова, В. А. Соколова, С. И. Съедина, Я. Я. Юрченко, В. Т. Юсова, Э. П. Утлик и др.

Различные аспекты о понимании и путях формирования лидерства у курсантов высших военных учебных заведений представлены в трудах А. В. Валькова, О. А. Губановой, А. А. Дьячкова, С. В. Лычагина, А. С. Маркова, Н. Н. Маслянова, И. Н. Чайки и др. В исследованиях М. С. Балунова, А. С. Маркова, Н. Н. Маслянова, Д. М. Кожевникова, Э. Е. Лукьянчикова, О. И. Скрыпникова, А. В. Филинова подтверждается, что для эффективного выполнения задач военной службы необходимо развитие лидерских качеств у будущих военных специалистов. Однако часть этих работ выполнена на более раннем этапе развития профессиональной педагогики, и не отражают современных тенденций, другая часть – написана узконаправленно, корпоративно по целевой группе.

Таким образом, анализ нормативно-правовой и научной литературы, а также личный служебный опыт, наблюдения за реализацией образовательного процесса позволили выделить **противоречия**:

– на социально-педагогическом уровне – между потребностью военно-профессионального сообщества в офицерах, обладающих лидерскими каче-

ствами, готовых принимать решения в меняющейся обстановке, способных находить компромисс в сложной ситуации межличностного (группового) общения, и недостаточными исследованиями профессиональных и личностных качеств военных специалистов со сформированной готовностью к лидерству;

– *на научно-педагогическом уровне* – между необходимостью в повышении уровня готовности к лидерству курсантов военного вуза и отсутствием педагогической технологии, решающей эту задачу в военном образовании;

– *на научно-методическом уровне* – между потребностью будущих офицеров, обладающих лидерскими качествами для успешного выполнения военно-профессиональных задач, и отсутствием педагогических условий, включающих методическое обеспечение образовательного процесса в военном вузе по формированию готовности к лидерству.

Актуальность данной проблемы и необходимость поиска путей разрешения выявленных противоречий определили **выбор темы исследования** – «Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза».

Объектом исследования выступает профессиональная подготовка курсантов военного вуза.

Предмет исследования: процесс формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Цель исследования – разработать научно обоснованную педагогическую технологию формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза и комплекс педагогических условий ее реализации, проверить эффективность в опытно-экспериментальном исследовании.

Гипотеза исследования. Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза будет эффективно, если:

– на основе аксиологического, полисубъектного, компетентностного и деятельностного подходов, разработана и внедрена педагогическая технология, способствующая формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза и включающая установочный, содержательный, операциональный и итоговый блоки;

– теоретически обоснован, выявлен и внедрен в образовательный процесс подготовки курсантов военного вуза комплекс педагогических условий, обеспечивающий результативность педагогической технологии формирования готовности к лидерству (освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов; развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения; обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке).

Сформулированные объект, предмет, цель и гипотеза определили необходимость решения следующих **задач исследования**:

1) изучить степень разработанности проблемы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза в педагогической теории и практике;

2) конкретизировать содержание понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза»;

3) спроектировать и внедрить в профессиональную подготовку военного вуза педагогическую технологию формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;

4) обосновать ценностно-смысловые ориентации и профессионально-деятельностное мышление готовности к лидерству;

5) разработать комплекс педагогических условий реализации педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;

6) создать образовательные модули дополнения содержания военного образования по вопросам лидерства;

7) провести верификацию педагогической технологии и комплекса педагогических условий по выявленным уровням, критериям и показателям оценки результата.

Для реализации цели и решения поставленных задач использовались следующие методы исследования:

- теоретические (изучение и анализ научной литературы и исследовательских работ в области общей и профессиональной педагогики, метод матричного анализа детерминации базового определения, методологии и технологии профессионального образования, проектирование);
- эмпирические (проведение исследования образовательного процесса и результатов опытно-экспериментальной работы с помощью диагностических методик и инструментов оценки);
- статистические (описательная статистика, ранжирование, шкалирование, метод математической статистики – *t*-критерий Стьюдента).

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- *на философском уровне*: ценностно-ориентированное воспитание человека в диалектическом единстве становления социальной и психологической сущности личности в процессе активной и целесообразной деятельности в социальной среде (Г. В. Гегель, И. Кант, Г. В. Плеханов); вопросы, отражающие проблему лидерства (Конфуций, Платон, Макиавелли, Г. В. Гегель, М. Вебер и др.); представления о влиянии лидера на окружающих (М. Альберт, О. В. Евтихов, В. Кац, О. С. Левин, М. Мескон, Ф. Хедоури, Л. Эдингер и др.);
- *на профессионально-педагогическом уровне*: теория методологии педагогических исследований (В. П. Беспалько, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, В. Д. Колдаев, А. Я. Найн, А. М. Новиков); принципы аксиологического подхода (О. В. Евтихов, А. В. Кирьяков, Р. Л. Кричевский, С. Кучмарски); положения компетентностного подхода (В. И. Байденко, В. А. Болотов, А. В. Дорофеев, Д. П. Заводчиков, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, Е. К. Гитман, В. В. Сериков, Т. С. Серова, В. А. Сластенин, И. Д. Столбова, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков); теории полисубъектного подхода (А. В. Брушлинский, И. В. Вачков, А. В. Петровский, Н. В. Уварина); теория развития познавательной активности, мышления (А. А. Брушлинский, Л. С. Выготский, В. Е. Кемеров, В. В. Мацкевич, С. Л. Рубинштейн, В. В. Селиванов); труды, по-

священные мотивации (А. Бонйани, Р. Дафт, И. В. Кулик, М. Мескон, М. Пул, Н. С. Рысюкевич); формирование лидерства в процессе обучения в вузе (Л. В. Ануфриенко, Ю. С. Кулинцева, Е. И. Приходченко, Н. В. Савина, А. Н. Томилин, Е. В. Хекерт, Е. С. Яхонтова), труды, посвященные выделению типов лидерства (Д. В. Беспалов, Ю. П. Платон); влияние эмоционального интеллекта на лидерство (И. Н. Андреева, О. В. Белоконь, Д. Гоулман, В. В. Кирпичева, Д. В. Люсин); ассертивность как модель поведения успешного человека в различных сферах деятельности (Г. Новак, Т. Каппони); влияние ассертивного поведения на межличностное взаимодействие (С. Бишоп, И. В. Лебедева, В. П. Шейнов); исследования, формирующие коммуникативные компетенции (В. И. Байденкова, В. А. Болотова, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, В. В. Серикова, В. И. Тесленко, А. В. Хуторского и др.); проблемы лидерства в педагогике (В. П. Исаенко, Е. М. Кузьмина, В. Ю. Салыхов, Т. В. Ханжина и др.);

– на конкретно-научном уровне: формирование лидерских качеств в военной педагогике (И. А. Алехин, Э. Е. Лукьянчиков, Г. П. Писаренко, О. И. Скрыпников, С. В. Тенитилов, И. Н. Чайка); эффективные модели формирования лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки (Н. М. Мартынова, А. В. Филинов); психолого-педагогические аспекты развития готовности курсантов к лидерству (О. А. Губанова, Н. Н. Маслянов); влияние мотивации на повышение эффективности подготовки будущих офицеров (В. В. Мелетичев), влияние лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов (И. А. Дьячук).

Экспериментальной базой исследования являлись факультеты ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации» (ФГКВОУ ВО «ПВИ ВНГ РФ») по направлению подготовки 06.03.01 «Биология» (уровень бакалавриата); по специальности 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства» (уровень специалитета). В опытно-экспериментальной работе приняли участие 191 курсант, 7 офицеров командиров курсантских подразделений и 8 преподавателей.

Этапы выполнения исследования. Исследование проводилось с 2021 по 2025 г. и включало в себя три этапа:

***Первый этап** – теоретико-поисковый (2021–2022).* Изучение теоретических принципов и подходов с целью определения методологических основ исследования; обоснование цели, объекта и предмета исследования; разработка программы опытно-экспериментальной работы; организация и проведение констатирующего эксперимента.

***Второй этап** – основной – экспериментальный (2022–2023).* Проектирование педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза; создание комплекса педагогических условий; организация формирующего этапа эксперимента, систематизация полученных данных.

***Третий этап** – оценочно-обобщающий (2024–2025).* Статистический анализ и интерпретация экспериментальных данных, уточнение выводов правомерности выдвинутой гипотезы об эффективности формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, определение перспектив исследования, оформление рукописи диссертации.

Научная новизна исследования:

- впервые при помощи матричного анализа детерминировано и обосновано понятие «готовность к лидерству курсантов военного вуза»;

- впервые разработана педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включающая установочный, со-держательный, операциональный и итоговый блоки, в основание которой по-ложены аксиологический, полисубъектный, компетентностный и деятельност-ный подходы;

- доказана целесообразность применения образовательных модулей как средства дополнения содержания образования при формировании готовности к лидерству курсантов военного вуза;

- создан комплекс педагогических условий, обеспечивающий результативное формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза за счет дополнения содержания военно-профессионального образования;
- обоснованы ценностно-смысловые ориентации и профессионально-деятельностное мышление готовности к лидерству;
- выстроен контекстный диагностический инструментарий, включающий выявленные уровни сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза по определенным критериям и показателям.

Теоретическая значимость исследования:

- с позиции уточненного содержания понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза» обоснованы уровни сформированности индивидуальных достижений курсантов;
- теоретически обоснована результативность разработанной педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- уточнены понятия «педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза», «ценностно-смысловые ориентации», «профессионально-деятельностное мышление», «ассертивное поведение», «эмоциональный интеллект» применительно к военно-профессиональному образованию.

Практическая значимость исследования:

- внедрена в образовательную практику ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации» педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- применяется комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективную реализацию педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- внедрено в профессиональную подготовку методическое обеспечение формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включающее

учебно-методическое пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности», четыре междисциплинарных образовательных модуля;

– предложены критерии диагностики и показатели, диагностические методики и инструменты оценки сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Обоснование соответствия содержания диссертации паспорту специальности 5.8.7. «Методология и технология профессионального образования». Область диссертационного исследования соответствует: п. 3 – «Понятийный аппарат профессионального образования и его развитие»; п. 14 – «Проектирование содержания, методов, дидактических систем и технологий профессионального образования»; п. 19 – «Подготовка кадров в образовательных организациях высшего образования»; п. 26 – «Формирование профессионального мировоззрения. Профессиональное развитие и саморазвитие личности. Личностное развитие в профессиональном образовании».

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось на научно-методических семинарах кафедры гуманитарных и социальных наук факультета подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования ФГКВОУ ВО «ПВИ ВНГ РФ», пролонгированном научном семинаре кафедры безопасности жизнедеятельности ФГАОУ ВО «ПНИПУ» (2021–2025 гг.). Результаты нашли отражение в 15 научных публикациях автора, из которых восемь опубликованы в научных рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, в учебно-методическом пособии, а также в выступлениях на международных и всероссийских конференциях: г. Москва (2022, 2023, 2025), г. Пермь (2025), г. Курск (2025), г. Сочи (2025). Внедрение результатов исследования проведено в ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», ФГКВУО ВО «Саратовский военный орден Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», ФГКВОУ ВО «Военный университет им. князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации».

Научная достоверность и обоснованность результатов исследования гарантируется выбранной методологической основой теоретических позиций; использованием соответствующих методов исследования, адекватных его предмету, цели и задачам; продолжительностью и успешностью опытно-экспериментальной работы; репрезентативностью выборки участников; статистической значимостью и валидностью результатов, а также воспроизводимостью разработанной педагогической технологии и комплекса педагогических условий деятельности Пермского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. «Готовность к лидерству курсантов военного вуза» – это интегральная характеристика профессиональных и личностных качеств будущих военных специалистов, отражающая уровень знаний о лидерстве, ценностно-смысловых ориентаций, эмоционального интеллекта, асертивного поведения, опыта командного взаимодействия при выполнении военно-профессиональных задач.

2. Педагогическая технология, созданная на основе аксиологического, полисубъектного, компетентностного и деятельностного подходов описывает взаимодополняющие блоки: установочный, содержательный, операциональный и итоговый. Блоки соотносятся с требованиями государственного и социального заказов и образовательными стандартами, идеями по теории лидерства, модульным дополнением содержания образования, формами, методами и средствами, критериями, показателями и диагностическим инструментарием уровневой оценки индивидуальных достижений курсантов.

3. Комплекс педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза обеспечивает результативность разработанной педагогической технологии за счет дополнения содержания образования и включает: а) освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов; б) развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и

ассертивного поведения; в) обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке.

4. Методическое обеспечение формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза включает в себя междисциплинарные образовательные модули, комплекс практических работ с использованием «Конструктора заданий развития профессионально-деятельностного мышления».

Структура диссертации включает в себя введение, две главы, выводы по каждой главе, заключение, список использованной литературы, приложения. Текст работы содержит 23 таблицы и 11 рисунков, девять приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА

1.1. Состояние разработки проблемы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза в профессиональной педагогике

Определение состояния проблемы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза позволило сформулировать следующие задачи данного параграфа: 1) провести исследование предшествующих междисциплинарных подходов для выявления предпосылок и обоснования актуальности рассматриваемой проблемы; 2) определить особенности профессиональной подготовки курсантов в военном вузе, акцентируя внимание на ее специфике; 3) уточнить ключевое понятие исследования и сформулировать теоретические основания формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза; 4) определить основные направления решения выделенной проблемы, выработав ключевые пути ее разрешения.

Область педагогической науки отмечается интенсивными дебатами, направленными на прояснение сущности методологии. Методология педагогической науки развивалась в трудах И. Г. Долининой, П. В. Копнина, В. А. Лекторского, В. И. Садовского, В. С. Швырева, Г. П. Щедровицкого, Э. Г. Юдина и других авторов.

В нашей работе применялось понимание методологии педагогики одного из выдающихся теоретиков педагогики В. И. Загвязинского («учение о педагогическом знании и о процессе его добывания, то есть педагогическом познании» [81, с. 40]) и А. М. Новикова (который полагал методологию как науку о принципах и способах организации деятельности, четко обозначая ее предмет [139]).

В нашем исследовании методология состоит из уточнения понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза», педагогической технологии

и педагогических условий ее реализации и верификации опытно-экспериментальной работы.

В условиях современной России, где безопасность граждан приобретает главенствующий приоритет в жизни государства, а подготовка военных специалистов обусловлена глобальными изменениями в жизни страны и мира, современное военное образование вместе с формированием готовности к лидерству курсантов военного вуза необходимо адаптировать к новым вызовам и условиям.

Сложность вызывает ситуация, когда по прибытии в воинские части после выпуска из военного вуза молодые офицеры становятся командирами подразделений. В рамках своих должностных обязанностей на них возлагаются функции обучения и воспитания подчиненного личного состава, и здесь важным фактором выступает уровень сформированности готовности к лидерству. В связи с этим, у офицеров – выпускников возникают трудности в проявлении лидерской позиции, коммуникации, отсутствует способность анализировать ситуацию и возможные последствия от принятых решений, способность к уверенному отстаиванию своей позиции, а в случае возникновения нестандартной ситуации регулировать свои эмоции и окружающих. Возникают конфликтные ситуации в подразделении, потеря авторитета командиром, вследствие, чего подразделение не может выполнить поставленные перед ним задачи или выполняет их с низким качеством.

История исследований лидерства начинается еще с древности. Ученые античности и Древнего Китая стремились описать качества, присущие лидеру, при этом они не обладали современной научной методологией. За последние два века ситуация изменилась, появилось множество теорий, соответствующих господствующим в различные периоды парадигмам.

В ходе уточнения основного понятия исследования «готовность к лидерству курсантов военного вуза» нами был проведен обзор понятия «лидерство» в истории философии и педагогики, представленный в Таблице 1.1.1.

Таблица 1.1.1 – Обзор понятия «лидерство» в истории философии и педагогики

№	Автор	Определение понятия
Древняя Греция, Рим и Средние века		
1	Платон	Лидер – «философ-царь», благодаря своему знанию и мудрости должен управлять государством на основе справедливости и общего блага, он способен видеть истину и направлять общество к гармонии и порядку [150]
2	Аристотель	Лидерство – способности управлять на благо общества, лидером становится человек, обладающий добродетелью, мудростью и способностью сохранять порядок в государстве [12]
3	Фома Аквинский	Дар от Бога, связанный с моральным долгом вести людей к спасению и общему благу. Он подчёркивал, что лидер должен действовать с учётом божественных законов и справедливости [180]
Древний Китай		
4	Конфуций	Лидер – благородный правитель, не стремится к излишествам в своих желаниях; не бывает чрезмерно расточителен в проявлении доброты; не ведет себя высокомерно, несмотря на свое величие; при необходимости направления труда не вызывает раздражения; умеет заслуживать уважение, не прибегая к жестокости [147]
XIX в.		
5	Томас Карлейль	«Лидер-герой», наделённый выдающимися личными качествами, который благодаря своему таланту, харизме и внутренней силе способен повлиять на ход истории и вдохновить массы [98]
6	Фридрих Ницше	Личность, которая преодолевает общепринятые нормы и создаёт собственные ценности, становясь ориентиром для других. Лидер должен быть волевым и независимым, чтобы направлять общество в условиях кризиса морали, «сверхчеловек» [137]
7	Г. В. Фридрих Гегель	Проявление объективного духа, в котором великие исторические личности становятся олицетворением мирового разума. Лидер – это фигура, которая выражает дух своего времени, воплощая в себе универсальные ценности и устремления общества [187]
8	Густав Лебон	Лидерство – способности вдохновлять и мобилизовать коллектив через авторитет и харизму [118]
9	Герберт Спенсер	Лидер – это продукт времени и обстоятельств, а не только своих личностных качеств. Лидерство формируется под влиянием общественных процессов и эволюции общества [179]
10	Чезаре Ломброзо	Лидерские качества зависят от наследственных факторов. В своей теории «врождённого преступника» он распространял идею, что определённые физические и психические характеристики определяют поведение человека, включая его способность к лидерству [122]
11	Фрэнсис Гальтон	Лидерские качества передаются по наследству, выдающиеся лидеры обладают врождёнными способностями, которые можно выявить через анализ семейной истории [218]

№	Автор	Определение понятия
12	К. Берд	Лидерство – набор специфических черт, таких как интеллект, уверенность в себе, амбициозность и способность к принятию решений, качества можно выделить как универсальные для успешных лидеров [211]
13	Р. Стогдилл	Лидерство – как сложный процесс, включающий личностные качества лидера, характеристики группы и требования ситуации. Лидерство невозможно объяснить только наличием определённых черт, важны контекст и взаимодействие с группой [232]
XX–XXI вв.		
14	Статусный подход: О. С. Виханский, Л. Даунтон Ж. Блондель	Лидерство как управленческий статус и социальная позиция, которые обязывают лидера группы принимать ответственные решения. В соответствии с их точкой зрения, данная интерпретация лидерства основывается на структурно-функциональном подходе. Этот подход воспринимает общество как сложную, иерархически структурированную систему социальных позиций и ролей. В такой системе позиция, связанная с выполнением управленческих функций, признается последователями и обеспечивает индивиду статус лидера [94]
15	Влияние лидерства В. Кац, Л. Эдингер, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури	Соответствие требованиям: 1) лидерство должно быть постоянным; 2) руководящее воздействие лидера должно охватывать всю группу или организацию; 3) лидер должен иметь явное преимущество во влиянии; 4) влияние лидера должно основываться не на прямом воздействии силы, а на авторитет или как минимум на признание легитимности его руководства [94]
16	О. С. Левин	Лидер представляет собой индивида, обладающего способностью направлять других, мобилизовывать их в деле, проявлять усердие для достижения общей цели, оказывать воздействие на окружающих и поддерживать интересы большинства участников [36]
17	Г. П. Щедровицкий	Лидерство формируется через деятельность, развитие индивидуальных качеств и способности к рефлексии [207]
18	Ю. П. Платонов	1. Конструктивное лидерство (функциональное) способствует успешному достижению целей организации. 2. Деструктивное лидерство (дисфункциональное) формируется на основе стремлений, которые причиняют ущерб организации. 3. Нейтральное лидерство не оказывает прямого влияния на эффективность деятельности [151]

№	Автор	Определение понятия
Военная педагогика		
19	С. Э. Зверев	Определяет лидерство как способность военного руководителя оказывать влияние на подчинённых через авторитет, при этом влияние зависит от личных качеств лидера. Он подчёркивает, что лидер способен объединять подчинённых ради достижения общей цели [83]
20	О. А. Губанова	Формирование лидерских качеств у курсантов МЧС России через коучинговые технологии и создание ситуаций, требующих проявления лидерства. Выполнение задач, сплоченности коллектива и учета индивидуальных потребностей сотрудников [54]
21	О. И. Скрыпников	Комплексное воздействие на курсантов военных институтов, позволяющее формировать у них профессионально важные качества, влияние на коллектив в целом через реализацию игровой педагогической технологии формирования лидерских качеств [176]
22	Н. Н. Маслянов	Создание психолого-педагогические условия развития готовности курсантов к лидерству [129]
23	С. В. Тенитлов	Важность развития взглядов на лидерство в профессиональной деятельности офицеров военно-политических органов [183]
24	А. В. Филинов	Указывает на отсутствие в процессе профессиональной подготовки необходимых условий для формирования необходимого уровня готовности к лидерству у будущих офицеров противопожарной службы [186]
25	Н. М. Мартынова	«Основные (базовые) и ядерные качества: к основным качествам относятся интеллектуальная эффективность, общительность, чувство благополучия, спокойствие, достижение через подчинение и доминирование, способность к принятию решений, смелость и социальное присутствие, а ядерными качествами являются высокий уровень развития способности самоуправления и качества, которые располагаются в пространстве рассогласования между идеальными представлениями о лидерских качествах и теми качествами, которые испытываемые атрибутируют себе» [126, с.10]
26	М. В. Корчагин	Лидерство в военной сфере рассматривает как комплексное явление, представляющее статус человека в коллективе, наличие у него определенных качеств, позволяющих занимать доминирующую позицию в группе [107]

Обзор понятия «лидерство», в истории философии и педагогики, показал интерес к проблеме с древнейших времен до наших дней. Каждый автор по своему описывает значение, направленность и характеристики лидерства, что актуализирует необходимость конкретизации понимания и методологии педагогического процесса.

Исследования ученых готовности к лидерству учитывают различные аспекты: 1) психологический аспект включает уверенность, принятие решений, эмоциональную стабильность и коммуникативные навыки; 2) образовательный аспект связывает готовность к лидерству с уровнем знаний, умений и опыта, приобретенных в процессе обучения и профессиональной подготовки; 3) социальный аспект связывает это понятие с влиянием общественных норм, стереотипов и социального окружения на развитие лидерских качеств; 4) специфический контекст анализирует готовность к лидерству в отдельных сферах, таких как бизнес, военное дело или образование, с учетом их специфики и требований.

Обзор позволил понять, что для нашего исследования наибольший интерес представляет поведенческая теория лидерства, которая, в отличие от теории качеств, считается более прогрессивной, так как утверждает, что лидерские качества можно развивать средствами педагогического воздействия.

Авторы работ по военной педагогике доказывают, что формирование лидерских качеств у военных специалистов является комплексной проблемой, решение которой лежит в основе военной психологии и педагогики и реализуется с помощью целенаправленных методов, способов, приемов взаимодействия обучающихся и обучающихся. Педагогическими мерами формируются знания, умения, навыки, а также профессиональные качества на уровне готовности к лидерству в военно-профессиональной деятельности.

Результатом и целью образовательного процесса в военном вузе является соответствующая уровню обучения готовность, которая служит индикатором эффективности исследуемого процесса.

Данная авторская позиция отчасти подтверждена исследованием О. И. Скрыпникова, значение которого имело для своего времени, конца XX века, *готовность курсантов к лидерству – это «целостное свойство личности, проявляющееся в системе психологических знаний о специфике управленческой деятельности лидерского поведения, системе профессиональных знаний, обеспечивающих творческую профессиональную деятельность, и системе ценностно-эмоциональных отношений в индивидуально значимых ситуациях с индивидуально значимым социальным окружением и, наиболее эффективно развиваемое, в условиях блочно-модульного обучения с тест-рейтинговым контролем уровня знаний обучающихся»* [176].

Без предубеждения отметим, сомнения вызывают многие элементы уточненного понятия О. И. Скрыпникова: во-первых *«творческая деятельность»* в условиях военной службы возможна, но абсолютно не основной элемент концепции, во-вторых *«в индивидуально значимых ситуациях с индивидуально значимым социальным окружением»* ситуации не избираются в буквальном смысле, при этом идеи западного индивидуализма и игровые педагогические технологии не являются актуальными, новаторскими в первой трети XXI века; в-третьих, *«система ценностно-эмоциональных отношений»*, конечно ценности и эмоции важны, гораздо значимыми будут *«ценностно-смысловые ориентации и эмоциональный интеллект»*; в-четвертых, *«блочно-модульное обучение»*, если разработаны автором блоки, то модули избыточны.

Непредвзятая оценка положительного вклада в профессиональную педагогику перечисленных идей, но не релевантных для военно-профессиональной педагогики, стала дополнительным стимулом для современного переосмысления актуальной темы, разработки исследования востребованного военным образованием.

Обсудим ряд педагогических понятий примененных в данном исследовании.

Одно из распространенных простых и ясных определений «готовности», приведенное в словаре Т. Ф. Ефремовой [78], описывает ее как «психологическую настроенность на что-либо», что для профессиональной педагогики верно, но не достаточно детализировано и не дает возможности конкретизации методологии и практики реализации.

В современной психолого-педагогической литературе (работы Б. Г. Ананьева, Я. Л. Коломинского, В. А. Крутецкого и других авторов) профессиональная готовность определяется как динамический процесс формирования, который в процессе развития выступает в качестве психологического состояния, психологического свойства и личностного качества, что подчеркивает ее многогранную природу и актуализирует необходимость выработки интегральной характеристики качеств будущих военных специалистов.

Готовность к лидерству рассматривается нами как комплексное понятие, имеющее множество интерпретаций в зависимости от подходов разных исследователей.

Приведем несколько определений зарубежных авторов готовности к лидерству, повлиявших на данное исследование:

1. Фред Фидлер в «Теории ситуационного лидерства» определяет готовность к лидерству как соответствие стиля лидера требованиям ситуации [217].

2. Р. М. Стогдил считает, что лидерская готовность зависит от личностных характеристик, таких как мотивация, коммуникация и образование [233].

3. Д. Гоулман связывает готовность к лидерству с развитием эмоционального интеллекта – умения распознавать и управлять своими эмоциями и окружающих [220].

4. Г. Коттер рассматривает готовность к лидерству как способность мобилизовать и вдохновлять подчиненных для успешной реализации изменений в организации [221].

5. Г. Юкл видит готовности к лидерству как комбинацию личностных характеристик и опыта, влияющих на эффективность лидера [238].

6. Дж. Заллинджер и П. Л. Дженнингс определяют готовность к лидерству как способность влиять на других, разделять свои идеи и заботиться о команде [239].

Отмечая обоснованность и справедливость каждого мнения, считаем наиболее конструктивно не отдавать предпочтение какому-либо из них, а применить в построении методологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза начиная от уточнения базового понятия и заканчивая диагностикой полученного эффекта. При этом отмечаем, что готовность к лидерству варьируется в зависимости от взглядов исследователя, включая личностные характеристики, эмоциональный интеллект, ассертивное поведение, соответствие стиля лидерства с ситуацией или способность управлять изменениями.

Считаем важным аспектом в формировании готовности к лидерству курсантов, не применяемым ранее, является способность к ассертивному поведению. С позиции разных авторов представим ассертивное поведение для выявления возможности интеграции в нашем исследовании.

Понятие ассертивности было впервые введено в научный оборот в работах по психологии личности, таких как труды Э. Сэлтера [234], Дж. Вольпе [237], а также совместные исследования Дж. Вольпе и А. Лазаруса [236], принадлежащих области поведенческой терапии.

Ассертивность рассматривается как личностное качество, проявляющееся независимо от внешних воздействий и способности регулировать свое поведение самостоятельно. Согласно оценке Mayo Clinic, ассертивность способствует развитию чувства уверенности в себе, помогает осознать ценность своей личности, эффективно справляться со стрессом и вы-

ражать эмоции. Сью Бишоп рассматривала «ассертивное поведение» как конструктивный способ межличностного взаимодействия, являющийся альтернативой деструктивным способам – манипуляции и агрессии [212].

Известный в России белорусский профессор В. П. Шейнов характеризует ассертивное поведение как наиболее конструктивную форму межличностного взаимодействия, которая выступает альтернативой деструктивным методам манипуляции и агрессии [203].

В исследованиях по ассертивности выделяются два основных подхода: Т. Каппони и Г. Новак рассматривают ассертивность как модель поведения успешного человека, а Альберти, М. Эммонс, Э. Берн, А. Маслоу и другие ученые видят в ней важный элемент внутреннего мира личности.

В отечественной психологии ассертивность изучали Б. Г. Ананьев, Ф. Е. Василюк, И. В. Дубровина, С. В. Ковалев и другие. И. В. Лебедева определяет ассертивное поведение как действия, направленные на защиту своих интересов и открытое выражение целей, с учетом интересов окружающих [84].

Большой психологический словарь трактует «ассертивность как способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других. Ассертивным называется прямое, открытое поведение, не имеющее целью причинить вред другим людям» [132, с.36].

В нашем исследовании возьмем за основу понимание того, что ассертивное поведение основывается на уверенности в себе, уважении к себе и к другим, умении защищать границы, принимать решения по своим убеждениям и учитывать собственные чувства и мнения [96].

Достичь качественного результата в формировании готовности к лидерству курсантов не представляется возможным без развития эмоционального интеллекта.

Эмоциональный интеллект так же является одним из аспектов лидерства, выражение которого осуществляется при проявлении социальных (коммуникативных) навыков, отвечающих за управление общением, уста-

новление связей (эмоционального фона) в процессе межличностного (группового) взаимодействия и правильное позиционирование человека в коллективе. Владение высоким уровнем коммуникативности в общении является неотъемлемой составляющей современного лидера, что служит залогом успешной адаптации военнослужащего (будущего офицера) при выпуске из военного вуза и приходом в новый незнакомый для него коллектив с разной культурой общения и языковыми нормами. С целью успешного выполнения данных обязанностей (задач) командир подразделения должен обладать необходимыми коммуникативными навыками в общении.

Диалогическая направленность в обучении создает субъективный опыт, который становится основой для самостоятельного решения аналогичных практических задач в будущем. Взаимодействие с профессионалами, усвоение знаний и методов решения учебно-профессиональных задач, включающих личностно-смысловой аспект, способствуют развитию профессионально значимых качеств личности. Идеальный образ «эталонного специалиста» (по А. А. Деркачу), заложенный в процессе высшего образования, выступает как идеальная цель. Важным аспектом развития личности студента становится движение от текущих форм к идеальным в контексте социальных взаимодействий [112].

Само по себе общение, являясь сложной и многогранной деятельностью, требует специфических знаний и умений, которыми человек овладевает в процессе усвоения социального опыта, накопленного предыдущими поколениями. В самом общем плане готовность личности к общению подразумевает развитие адекватной самоориентации в собственном психологическом потенциале (понимать и регулировать свои эмоции), потенциале партнера (осознавать чувства других), а также в конкретной ситуации и поставленной задаче, что обеспечивается за счет хорошо развитого эмоционального интеллекта.

Дэвид Гоулман изучал роль эмоционального интеллекта в управлении эмоциями и взаимодействии с другими, особенно в принятии решений

в нестандартных ситуациях. Он отмечал, что в стандартных условиях трансформация информации проходит несколько аспектов – «рациональный», «эмоциональный» и «мозг мышления». В нестандартной ситуации эмоции ускоряют принятие решений, что мешает действовать обдуманно, без использования операций мышления. Для описания «эмоционального интеллекта» Гоулман выделял следующие его компоненты: самосознание (знание своего внутреннего состояния, приоритетов, возможностей); саморегуляция (умение регулировать свое внутреннее состояние и стремление); мотивация (склонности эмоционального состояния); эмпатия (осознание чувств и потребностей других людей); социальные навыки (способность взаимодействовать между людьми) [51].

Понимание эмоционального интеллекта, предложенное Майером и Салоуею в 1997 г., выделяет четыре ключевые составляющие: 1) эмоциональное восприятие – умение распознавать эмоции у себя и других через мимику, жесты и голос; 2) эмоциональное понимание – способность интерпретировать эмоции, их причины и связь с мыслями; 3) управление эмоциями – навык регулировать свои и чужие эмоции для достижения целей; 4) использование эмоций – применение эмоций для активации мышления и улучшения креативности.

Таким образом, Майер и Салоуей определяют эмоциональный интеллект как способность осознавать и понимать, во-первых, собственные эмоции, во-вторых, эмоции других [225].

Д. В. Люсин описывает эмоциональный интеллект как способность воспринимать, понимать свои эмоции и эмоции окружающих и управлять ими. Это включает распознавание причин эмоциональных реакций, контроль их интенсивности и сознательное проявление нужных эмоций [125]. Тем самым он выделял факторы, влияющие на эмоциональный интеллект:

- 1) когнитивные способности, включая способность обрабатывать и анализировать эмоциональную информацию;

2) особенности эмоциональности, такие как эмоциональная отзывчивость (чувствительность и восприимчивость к эмоциям), эмоциональная ригидность (стабильность эмоциональных реакций) и эмоциональная лабильность (изменчивость настроений), среди других характеристик;

3) представления об эмоциях, которые являются важным источником информации о себе, других людях, а также общих ценностях и убеждениях.

И. Н. Андреева [11] определяет эмоциональный интеллект как способность понимать собственные и чужие эмоции, выделяя его в следующей иерархической последовательности: эмоциональный интеллект индивида, эмоциональный интеллект субъекта деятельности и эмоциональный интеллект личности. О. В. Белоконь [17] подчеркивает связь эмоционального интеллекта с лидерством, отмечая важность управления эмоциями, их понимание и контроль. Люди с высоким эмоциональным интеллектом лучше адаптируются, эффективно общаются и достигают успеха в качестве лидера [10].

В представлениях В. В. Кирпичевой эмоциональный интеллект определяется как совокупность эмоциональных и социальных способностей, включая осознание своих и чужих эмоций, управление эмоциональным состоянием и мотивацией. Взаимосвязь компонентов эмоционального интеллекта улучшает межличностное взаимодействие [101].

Согласно Р. Л. Дафту, лидерство представляет собой стратегию, при которой отдельный индивид использует своё влияние с целью мотивировать других для достижения общих целей группы [59]. Эффективность лидерства во многом определяется способностью лидера адекватно применять межличностную коммуникацию и эффективно управлять ею в коллективе. Идеальным исполнителем данной роли должен быть формальный лидер в группе, однако на практике часто, помимо него, в коллективе проявляются неформальные лидеры, ориентированные на деструктивное воздействие, известные как «деструктивные лидеры».

Не лишним будет предостеречь от чрезмерной индивидуализации лидерства, влекущей за собой деструктивность и отрицательное влияние, не профессиональность в поведении будущих военных специалистов.

В философском и социологическом контексте деструктивность означает разрушение или нарушение нормальной структуры чего-либо; это процесс разрушения существующей структуры системы или явления, приводящий к утрате их функциональности.

Понятие деструктивного лидерства определяется как воздействие индивида, направленное на разрушение существующих деловых и межличностных связей [16]. Личности данного типа осознают свои лидерские качества и направлены на подрыв авторитета формального лидера. В случае, когда влияние деструктивного лидерства преобладает в коллективе, происходит поэтапное развитие негативного поведения его участников, что затрудняет эффективное управление коллективом и отрицательно сказывается на потенциале и возможностях достижения поставленных целей.

В нашем понимании развитие деструктивности в группе заключается во влиянии деструктивных лидеров на членов коллектива, что характеризуется следующим поэтапным развитием этого процесса:

1. Происходит разрушение ценностно-смысловых ориентаций членов коллектива, актуализируются примитивные ценности в личных интересах, не отвечающие интересам коллектива.

2. Утрачивается способность коллективного решения поставленных задач, слабо или совсем не используется потенциал группы.

3. Члены группы, имеющие мотивацию к активной деятельности для решения поставленных перед коллективом задач, подвергаются критике со стороны последователей деструктивного лидера.

4. Эмоциональное напряжение, выраженное неудовлетворенностью со стороны каждого индивида в группе, приводит к деградации его структуры, приводящее к разделению коллектива на мелкие подгруппы со своими цен-

ностно-смысловыми ориентациями, что препятствует эффективному управлению коллективом.

Анализ литературы, посвященной теме деструктивности, выявляет, что исследования в этой области можно классифицировать на две основные категории.

В первой группе работ подчеркивается, что деструктивность является врожденным качеством человека, присущим его природе, и полностью избежать искоренения этого свойства невозможно.

Во второй группе исследований утверждается, что деструктивность не является врожденным качеством человека, а возникает под влиянием социальной среды и фрустрации (эмоционального состояния), вызванной неудовлетворительностью базовых потребностей. Деструктивность можно преодолеть через социальные преобразования, что подчеркивает Эрих Фромм.

В процессе анализа взглядов разных исследователей на данное явление нами были выявлены и определены основные факторы, оказывающие влияние на формирование деструктивного лидерства, представленные в Таблице 1.1.2.

Таблица 1.1.2 – Факторы, оказывающие влияние на формирование деструктивного лидерства

Внешний фактор	Внутренний фактор
Ошибки воспитания в семье	Низкий уровень эмоционального интеллекта (самооценка, самоконтроль, самомотивация, эмпатия, социальные навыки)
Негативное влияние окружения	Преобладание низкого или высокого уровня ассертивных навыков
Безразличное (равнодушное) отношение командиров (начальников)	Наличие ценностно-смысловых ориентаций, не отвечающих интересам коллектива
Низкий уровень развития коллектива в целом	Высокий и необоснованный уровень притязаний на успех
Отсутствие мероприятий по сплочению коллектива (соревнования, игры, конкурсы и т.д.)	Недостаточный уровень социального (межличностного) взаимодействия

Анализируя типологию деструктивного лидерства, нами были определены типы отрицательных лидеров, приведенные в Таблице 1.1.3, дающие возможность осмыслить направление исследования, разработать комплексную методологию и провести опытно-экспериментальную работу.

Таблица 1.1.3 – Типология и характеристика типов деструктивного лидерства

Определение типа деструктивного лидерства	Характеристика типа деструктивного лидерства
Несознательный деструктивно-деловой лидер	Квалифицированные и уважаемые члены коллектива, которые недовольны какой-либо ситуацией без дальнейшего развития неблагоприятной ситуации, не предлагают положительного решения.
Несознательный эмоционально-деструктивный лидер	Проявляется в неформальном межличностном взаимодействии, вне деловой сферы. Не претендует на дальнейшее негативное усугубление ситуации в коллективе, его поведение может проявляться разовыми акциями неуправляемого поведения
Сознательный деструктивно-деловой лидер	Квалифицированные и уважаемые отдельные члены коллектива, при этом он намеренно провоцирует и дискредитирует коллектив, желает подавить авторитет формального лидера, чтобы занять его место или как минимум еще более укрепить индивидуальный авторитет
Сознательный эмоционально-деструктивный лидер	Лидеры не имеют достаточной квалификации, но пытаются это компенсировать высокой коммуникативной активностью, ухудшая эмоциональное состояние коллектива, подавляя авторитет формального лидера неконструктивной критикой, саботированием распоряжений

Учитывая вышеприведенные взгляды исследователей и размышления, можно уверенно утверждать, что связующим звеном рассмотренных аспектов в формировании готовности к лидерству будет выступать «коммуникативность» и «коммуникативные навыки».

Коммуникативные навыки играют важную роль в лидерстве, поскольку лидер должен уметь эффективно общаться, воздействовать на других и формировать понимание и поддержку в коллективе.

Подвергнем анализу некоторые аспекты взаимосвязи лидерства и коммуникативности, выделенные исследователями и значимые для нас:

1. Эффективность коммуникации в лидерстве. Исследования Уоррена Бенниса и Джеймса Каузеса считают коммуникацию основой лидерства,

подчеркивая важность ясного выражения идей, мотивации и вдохновения команды [52].

2. Лидерство и межличностные отношения. Коммуникативные навыки способствуют построению позитивных отношений лидера с подчиненными через эмпатию, активное слушание и общение [226].

3. Влияние и убеждение. Д. Коттер и Р. Чалдини подчеркивают, что лидер с развитыми коммуникативными навыками формирует доверие, убеждает и мобилизует коллектив на достижение целей [214; 222].

Приведенные исследования подтверждают важность коммуникативных навыков в контексте лидерства, описывая их роль в эффективной коммуникации, формировании отношений, убеждении и адаптации в различных ситуациях.

В самом общем смысле коммуникативность следует понимать, как способность человека адекватно ориентироваться в себе, то есть в своем психологическом потенциале, а также в потенциале партнера, ситуации и задаче [79].

В. Д. Ширшов определяет «коммуникативность» как качество личности, которое позволяет активно работать со знаковой (синтаксической), смысловой (семантической) и ценностной (прагматической) информацией, оказывая при этом адекватное влияние на окружающих и общество [204].

Говоря о феномене «коммуникативности в общении», необходимо остановиться на самом понятии «коммуникация».

Изучение коммуникации зародилось в Античности благодаря полисной системе Древней Греции. Первые дисциплины в этой области – логика и риторика. Логика (от греч. *logos* – «слово», «понятие», «рассуждение», «разум») изучала законы мышления, а риторика (греч. *rhētorikē*) сосредотачивалась на искусстве убеждения. Эти науки возникли в эпоху развитой демократии, когда публичные выступления и аргументация стали необходимыми для участия в спорах и управлении.

Активное использование понятия «коммуникация» в отечественной психологии началось в 1970–1980-х гг. [22].

И. А. Зимняя считает, что коммуникация – процесс двустороннего обмена информацией, ведущий к взаимному пониманию [87].

Психологические словари (А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский, Р. С. Немов, В. А. Мижериков) определяют сущность понятия «коммуникация» как процесс общения между людьми и обобщения ими знаний.

В Большом энциклопедическом словаре «коммуникация» определяется как средство передачи сообщений и установления связи, а также как процесс общения и обмена информацией между людьми, являющийся особой формой взаимодействия, преимущественно с использованием языка [154]. В Новейшем философском словаре А. А. Грицанова коммуникация определяется как смысловой и идеальный содержательный аспект социального взаимодействия [53].

Формирование коммуникативных образовательных компетенций является активно исследуемой научной проблемой, широко представленной в работах В. И. Байденкова, В. А. Болотова, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, Д. А. Иванова, В. В. Серикова, Ю. Г. Татура, А. В. Хуторского и др.

Высокий уровень коммуникативности выступает залогом успешной адаптации человека в любой социальной среде, что определяет практическую значимость формирования коммуникативных умений с самого раннего детства. Так как курсант военного вуза в последующем становится офицером и осуществляет непосредственную работу с подчиненным личным составом, по своей сути выполняет задачи педагога. Согласимся с В. И. Тесленко в том, что именно коммуникативные знания, умения и навыки дают будущему педагогу возможность эффективно слушать и вступать в диалог, участвовать в обсуждении проблем коллектива, интегрироваться в профессиональное сообщество и выстраивать продуктивное сотрудничество с учащимися и коллегами [184].

Изучением проблем лидерства и коммуникативности в педагогике занимаются Э. Е. Лукьянчиков, В. П. Исаенко, С. В. Савина, В. Ю. Саляхов, Ю. В. Голубев, Е. М. Кузьмина, Т. В. Ханжина и др.

На начальном этапе исследовательской работы изучался концепт «лидерско-коммуникативная компетентность», что отражено в статьях 2022 года. Проведенный констатирующий эксперимент показал потребность в углублении профессионально-педагогической методологии до концепта «готовность к лидерству курсантов военного вуза», более значимо определяющего качества личности курсантов в профессиональной подготовке.

В педагогических исследованиях, ориентированных на различные аспекты процесса подготовки, отмечается многообразие и изменчивость структуры готовности [41; 82; 190] и др.

При рассмотрении понятия «готовность» нами выявлено, что научные концепции определяют готовность как результат учебного процесса, представляющий собой комплексное личностное образование, характеризующееся свойствами приобретаемости и динамичности.

В ходе определения и формулирования основного термина исследования использованы утвержденные в российской научной сфере понятия «лидерская компетентность» и «коммуникативная компетенция» (В. Ю. Саляхов, Е. М. Кузьмина и др.), которые формулируются как «способность оказывать воздействие на других людей», «реализация собственного и коллективного потенциала», «профессионально-личностное качество», «готовность и способность к решению задач», «личностная самореализация».

Концепция «готовности к лидерству курсантов военного вуза» и её структурные аспекты развиваются на основе теоретических подходов исследователей, таких как Н. Ф. Талызиной, С. Я. Батышева, М. Я. Виленского, И. А. Гурье, П. И. Образцова и других. Перечисленные исследователи отмечают, что изучение профессиональной деятельности и требований ФГОС ВО (Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования) [2; 3], основной профессиональной образовательной программы (далее –

Обобщая характеристику различных аспектов «готовности к лидерству курсантов военного вуза», нами была разработана смысловая логическая структура их взаимосвязей (Рисунок 1.1.1).



Рисунок 1.1.1 – Смысловая структура формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

¹ Квалификационные требования к военно-профессиональной подготовке выпускников (дополнение к федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования).

Проведен анализ перечисленной выше нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность в области бакалавриата по направлению подготовки «Биология», а также специалитета по специальности «Наземные транспортно-технологические средства».

ФГОС ВО регламентирует, что выпускники по направлению подготовки «Биология» должны обладать следующими универсальными компетенциями в спектре нашего исследования: «способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач», «способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»; «способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (-ых) языке (-ах)»; «способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни» [2].

У выпускников специалитета по специальности «Наземные транспортно-технологические средства» по окончании военного вуза должны быть сформированы универсальные компетенции, такие как: «способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий»; «способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»; «способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (-ых) языке (-ах), для академического и профессионального взаимодействия»; «способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия»; «способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни» [3].

Использование метода анкетирования среди профессорско-преподавательского состава, участвующего в реализации основной профессиональной образовательной программы, а также выпускников военного вуза дает воз-

возможность оценить уровень значимости формирования готовности к лидерству курсантов. Интерпретация результатов позволяет нам с уверенностью констатировать, что готовность к лидерству является ключевым показателем уровня подготовки выпускников высшего военного учебного заведения, требующим владения соответствующими компетенциями. Таким образом, усвоение предлагаемых знаний, умений и навыков оказывает значительное влияние на профессиональную компетентность выпускников военного вуза. Важность изучения процесса формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза определяется необходимостью обеспечения высокого уровня освоения данных аспектов.

Следующим шагом явился анализ содержания Квалификационных требований к военно-профессиональной подготовке выпускников, который показал, что готовность к лидерству формируется по следующим типам военно-профессиональной деятельности: командно-штабная «способность организовывать и проводить в подразделении боевую подготовку, обучение и воспитание подчиненных, проведение занятий по своей специальности»; военно-специальная «способность обеспечивать подготовку личного состава и осуществлять контроль готовности подчиненных к выполнению военно-профессиональных задач»; административно-хозяйственная «способность к реализации управленческой деятельности на основе действующих нормативно-правовых актов».

Проведенный анализ целей учебных дисциплин, направленных на формирование готовности к лидерству, и предполагаемых результатов их освоения выявил основные показатели, связанные с готовностью к лидерству.

В исследовании вводится термин «готовности к лидерству курсантов военного вуза», который рассматривается как результат развития у индивида необходимых знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять лидерские функции в различных ситуациях. Эти показатели отражают характеристики знаний, умений и навыков, которые используются в учебно-методических комплексах соответствующих дисциплин.

Дисциплинарные части готовности к лидерству, образуют кластер односторонних показателей: 1) необходимые знания (порядок организации проведения боевой подготовки подчиненных, их обучение и воспитание; порядок организации и проведения, объем и содержание профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) специалистов); 2) необходимые умения (своевременно организовывать и руководить деятельностью подразделения, в различных условиях обстановки в мирное и военное время; организовывать и проводить занятия с подчиненными, индивидуально-воспитательную работу и информирование личного состава); 3) необходимые навыки (владеть методическими навыками и командирскими качествами для организации качественной подготовки личного состава и эффективного выполнения подразделением военно-профессиональных задач).

Проведенный анализ дает возможность заключить, что выработка профессиональных компетенций является востребованным результатом подготовки курсантов военного вуза в части формирования готовности к лидерству.

Многообразие аспектов исследуемой проблемы, а также необходимость развития как личностных, так и профессиональных качеств курсантов потребовали уточнения основного термина исследования для обеспечения его точности и соответствия целям работы.

В области психологии и педагогики готовность может рассматриваться как психологическая, эмоциональная и познавательная подготовка личности к выполнению определенных задач или ситуаций. В медицинской сфере готовность может относиться к физической готовности организма к определенным медицинским воздействиям.

В контексте более ранних исследований по военной педагогике, готовность может включать в себя физическую подготовку, психологическую устойчивость и профессиональные навыки, необходимые для успешного выполнения военных обязанностей. Таким образом, взгляды ученых и исследо-

вателей на термин «готовность» обусловлены спецификой исследуемой области, и их интерпретация может различаться в зависимости от контекста применения термина.

Уточнение понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза» строится на философских, социологических, психологических, образовательных, политологических аспектах и принципах:

- философский аспект формируют смыслы и ценности, определяющие природу лидера и его действия, обеспечивая моральное и этическое обоснование решений;
- социологический аспект акцентирует внимание на социальных структурах, взаимодействии внутри группы и влиянии культурных факторов на лидерские роли;
- психологический аспект подчеркивает, как личностные черты, мотивация, эмоциональный интеллект и ассертивность влияют на способность лидера вдохновлять и вести за собой;
- образовательный аспект подчеркивает важность комплексного подхода к обучению и развитию лидеров, сочетая теоретические знания с практическим опытом, этическими принципами и социальными навыками;
- политологический аспект помогает понять, как лидеры формируют и направляют процессы, используя власть, влияние и мышление в различных контекстах;
- менеджмент предлагает принципы эффективного управления, направленные на достижение целей, оптимизацию ресурсов и развитие потенциала команды.

Толкование термина устанавливает связь между целым и его частями, подчеркивает субъектную роль курсантов и формирует логику исследования.

Логическая последовательность определений позволила глубже осмыслить ключевое понятие исследования и применить методологический подход для разработки уточняющей концепции, что послужило основой построения матрицы детерминации значения понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза», представленной на Рисунке 1.1.2.

Философия Теории государства и права Древней Греции и Рима; конфуцианство, христианство; западноевропейская философия Нового времени; ценностно-смысловые ориентации.	ФГОС, ОВУ ВС РФ, Квалификационные требования по направлениям подготовки. Группа компетенций «Командная работа и лидерство». Военная педагогика: военно-профессиональная подготовка курсантов. Опыт командного взаимодействия.	Психология Бессознательное лидерство; эмоциональный интеллект; процесс влияния, асертивное поведение. Деструктивное лидерство. Профессионально-деятельностное мышление.
Социология Формальное/неформальное лидерство; доминирование/подчинение; авторитарное/демократическое поведение	Политология Политическое лидерство; социальное взаимодействие; влияние, авторитет, власть/положение (статус); инициативность, ответственность	Менеджмент Стиль управления; виды лидерства; культура межличностного доверия; личностные качества
Готовность - интегративное психолого-педагогическое состояние личности, выражающееся в способности и стремлении к успешному выполнению деятельности, направленной на управление, влияние, командное взаимодействие и принятие решений в условиях будущей военной службы.		Лидерство - способность военного специалиста оказывать организующее, мотивирующее и направляющее влияние на подчиненных с целью эффективного выполнения военно-профессиональных задач в различных условиях службы.
ГОТОВНОСТЬ к ЛИДЕРСТВУ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА (научные и образовательные предпосылки уточнения понятия)		
Асертивное поведение - способность будущих специалистов четко, уверенно и уважительно выражать свои мысли, чувства и потребности, при этом учитывая интересы и права других лиц.		Эмоциональный интеллект – способность будущих специалистов осознавать, анализировать и регулировать собственные эмоции и эмоции своих подчиненных для эффективного управления стрессовыми ситуациями, принятия рациональных решений и создания командной работы, способствующей успешному выполнению поставленных перед подразделением задач.

Рисунок 1.1.2 – Детерминация значения понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза»

На основании изложенного, считаем, что **«готовность к лидерству курсантов военного вуза** – это интегральная характеристика профессиональных и личностных качеств будущих военных специалистов, отражающая уровень знаний о лидерстве, ценностно-смысловых ориентаций, эмоциональ-

ного интеллекта, асертивного поведения, опыта командного взаимодействия при выполнении военно-профессиональных задач» [68].

Основываясь на изучении указанной ранее психолого-педагогической литературы, в контексте нашего исследования можно заключить, что готовность включает: осознанную мотивацию к выполнению лидерских функций, профессионально значимые знания и умения, развитые профессиональные и личностные качества, эмоционально-волевую устойчивость, опыт взаимодействия в условиях военной службы.

Готовность не означает простую сумму перечисленных элементов, а представляет собой динамическое, целостное и системное образование, проявляющееся в конкретных условиях деятельности и определяющее её эффективность.

На основании вышеизложенного, считаем, успешное формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза обеспечивает:

- целостную систему педагогической подготовки, а не только передачу знаний о лидерстве;
- целенаправленное воспитательное воздействие, развивающее личностные качества будущего офицера на основе ценностно-смысловых ориентаций;
- практико-ориентированное обучение через применение активных и интерактивных методов (тренинги, кейсы, ситуационные задачи, моделирование командных действий и др.);
- интеграцию дисциплин посредством междисциплинарных связей, формирующие комплексное представление и развитие эмоционального интеллекта, асертивного поведения, профессионально-деятельностного мышления, коммуникативных умений и саморегуляции.

Успешному формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза способствовало:

- наличие заинтересованных компетентных преподавателей и командиров подразделений, обладающих лидерским опытом и умеющих передавать его курсантам;
- наличие условий для самореализации и проявления лидерства при обучении в военном вузе (при проведении мероприятий – спортивных, культурных и т.д.);
- практические занятия по обучению курсантов принимать решения, нести ответственность и руководить в условиях повседневной деятельности в военном вузе;
- учет индивидуальных особенностей курсантов при формировании готовности к лидерству;
- рефлексивные практики по обсуждению ситуаций, анализ поведения и результатов управления;
- постоянная педагогическая поддержка, корректировка действий, оценка промежуточных результатов.

Анализ, проведенный в ходе исследования, указывает, что общий уровень подготовки курсантов военного вуза соответствует обязательным требованиям ФГОС ВО. Однако в области профессиональной педагогики концепция «готовность к лидерству курсантов военного вуза» представлена недостаточно полно, поскольку, в связи с новизной предмета исследования, рассмотрение ограничивается изучением каждой компетенции в отдельности.

Выявленные в военно-профессиональной педагогике проблемы и трудности в формировании готовности к лидерству курсантов заслуживают внимание и демонстрируют необходимость более современной методологии, и ее обеспечение проектированием, дополнением содержания образования и методическим обеспечением. Не менее значима диагностика по ходу всей организуемой опытно-экспериментальной работы. В следующих параграфах последовательно представлены названные задачи и их теоретическое и практическое воплощение.

1.2. Конструирование педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

Задачей настоящего параграфа является разработка педагогической технологии, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза. На первом этапе разработки данной технологии было запланировано выявление взаимосвязанных компонентов, включая элементы, необходимые для достижения заданного результата, – повышение готовности к лидерству курсантов военного вуза. На следующем этапе происходила систематизация всех блоков педагогической технологии и визуализация их взаимодействия.

Важно отметить различные подходы к трактовке педагогической технологии, применяемые в профессиональном образовании и педагогике в целом, которые рассматривают ее как средство, метод, научное направление и многомерное явление.

Теория педагогической технологии освещена в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых и исследователей, таких как Б. Т. Лихачев, С. А. Смирнов, В. А. Бухалов, Н. Б. Крылова, В. А. Сластенин, Б. Скиннер, В. П. Беспалько, А. М. Кушнир, П. И. Подкатистый, В. В. Гузеев, М. В. Кларин, В. В. Давыдов, Г. К. Селевко, В. Э. Штейнберг, Р. Томас и др.

В исследовании используется представление педагогической технологии, данное В. А. Сластениным: «Это строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий» [177].

Ориентацию педагогической технологии на средство обучения подчеркивают В. А. Бухалов, Н. Б. Крылова: «...то есть производство и применение различной аппаратуры, ТСО и прочего для учебного процесса».

Направленность педагогической технологии на способ в процессе обучения определяет В. П. Беспалько. Его взгляды заключаются в том, что педагогическая технология представляет собой организованный способ достиже-

ния образовательных целей, основанный на алгоритмизации учебного процесса и четком взаимодействии между всеми его участниками [19].

Целенаправленность педагогической технологии на научное направление определил В. В. Гузеев, выделяя в ней междисциплинарную область знаний, объединяющую различные научные подходы для эффективной организации учебного процесса [55].

Нацеленность педагогической технологии на многомерность понятия выделяют В. В. Давыдов, Г. К. Селевко: «Это система, которая организует все компоненты педагогического процесса на основе научных принципов, структурированная во времени и пространстве, что ведет к достижению запланированных результатов» [86, с. 35–37].

Необходимость формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза определяет подход, при котором образовательный процесс воспринимается как единая, взаимосвязанная система компонентов. Данное требование включает необходимость обоснованного выбора теоретической базы исследования, определения педагогических условий для достижения поставленных целей, а также разработки инструментов диагностики, позволяющих оценить уровень сформированности готовности к лидерству курсантов.

Для организации и упорядочения исследуемого процесса были сформулированы следующие задачи: определить методологические подходы и принципы, необходимые для теоретической основы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза; разработать педагогическую технологию, включая определение ключевых элементов образовательного процесса, их содержания и взаимосвязей, и внедрить ее в практику.

Разработка педагогической технологии позволила системно подойти к организации образовательного процесса, нацеленного на развитие профессиональных и личностных качеств курсантов военного вуза.

Созданная педагогическая технология ориентирована на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, основана на последова-

тельной интеграции логических, теоретических, гипотетических и аналитических элементов, что обеспечило ее целостность и эффективность.

Разработанная педагогическая технология включает следующие аспекты: определение уровня применения, философскую основу, методологический подход, ведущий фактор личностного развития, научную концепцию освоения опыта, ориентированность на личностные сферы и структуры, характер дополнения содержания, методы и способы, организационные формы.

Системно-деятельный подход на основе процессов моделирования обоснован И. Г. Долининой: «Педагогическая технология – проектирование и воспроизводство педагогических действий, направленных на достижение целей образования; интегративное, упорядоченное, целостное единство воплощения методологических основ концепции посредством взаимодействия и функционирования содержательного и процессуального компонентов последовательного воспитания и обучения, проявляющееся в положительной динамике от начального уровня к искомому по диагностируемым критериям и индикаторам достижения конкретного результата в формировании личности обучающихся» [63, с.154].

Создание педагогической технологии, обеспечивающей формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, учитывало положения образовательных и профессиональных стандартов как целостной структуры, взаимовлияющих и отражающих динамичный процесс реализации педагогического воздействия (Рисунок 1.2.1).

Педагогическая технология разделена на блоки, которые представляют собой более крупные ее составные части, чем компонент, но более детальные, чем технология в целом. Блок определяется как «совокупность взаимосвязанных компонентов, способных осуществлять относительно независимые функции, направленные на достижение общей цели технологии».

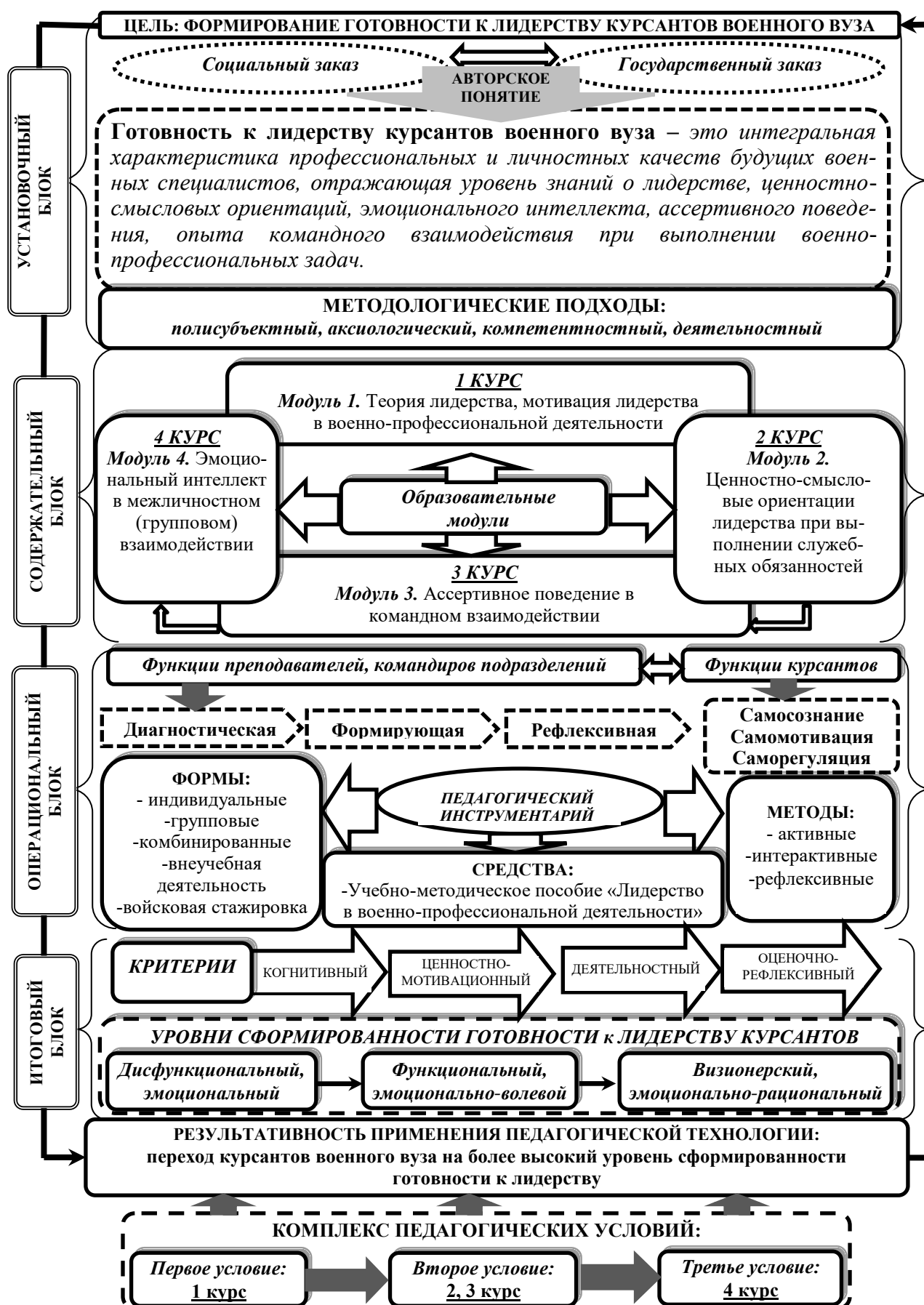


Рисунок 1.2.1 – Педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

Педагогическая технология формирования готовности к лидерству представляется нами как: «...проектирование и воспроизводство педагогических действий, направленных на достижение цели образования – овладение знаниями о содержании и значении лидерства, навыками ассертивного поведения в военном управлении, ценностно-смысловой ориентацией, профессионально-деятельностным мышлением, эмоциональным интеллектом, средствами самосознания и саморегуляции, объединяющая взаимосвязанные установочный, содержательный, операциональный и итоговый блоки» [198, с.115].

Принимая во внимание точку зрения исследователей относительно понятия «целостность», отмечаем, что она выражается в возникновении новых интегративных характеристик, которые не присущи отдельным элементам, составляющим эту целостность [37].

Проявление закономерности целостности обнаруживается в следующих аспектах [77]:

- 1) свойства технологии не представляют собой простого суммирования характеристик ее составляющих элементов;
- 2) характеристики технологии зависят от свойств ее компонентов, таким образом, изменения в одной части приводят к изменениям во всех остальных частях педагогической технологии;
- 3) изменение технологии оказывает воздействие на все ее элементы;
- 4) преобразование элементов технологии осуществляется в соответствии с ее внутренней структурой.

Целью проектирования педагогической технологии является формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза. Потребность в подготовке квалифицированных военных специалистов, подготовленных к управлению в качестве лидера, способных принимать решения и мотивировать других людей к совместной работе для достижения поставленных военно-профессиональных целей в интересах общества и государства, определяющая социальный заказ, а также требования государственного зака-

за (ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС ВО, квалификационные требования к военно-профессиональной подготовке выпускников), обуславливают последовательную структуру построения *установочного блока* педагогической технологии.

Совокупность образовательных и профессиональных компетенций, разработанные модули, дополняющие образовательный процесс и определяющие содержание процесса формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, а также методологическая основа исследования определяют теоретическое построение *содержательного блока* технологии.

Анализ набора военно-профессионально-ориентированных компетенций в рамках ФГОС ВО, описанный в параграфе 1.1, позволил суммировать результаты формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включает в себя знания о лидерстве, осознание важности развития лидерских качеств и готовность к принятию ответственных решений. Кроме того, формируется способность взять на себя ответственность за результаты коллектива, проводить социальное взаимодействие и выполнять свою роль в команде, а также владение навыками ассертивного поведения и эмоционального интеллекта в ходе межличностного общения.

Необходимо отметить, что выбранная нами проблема формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза имеет комплексную направленность, в связи, с чем ее изучение ориентировано на реализацию комплекса методологических подходов.

В качестве теоретического фундамента данного исследования были выбраны аксиологический, полисубъектный, компетентностный, деятельностный подходы, характеризующиеся полисубъектной направленностью в развитии личности курсантов, ценностно-смысловыми ориентациями, интегративностью, системностью и последовательностью, индивидуализацией, субъектностью, самосознанием, самомотивацией, саморегуляцией, эмоциональным интеллектом и ассертивным поведением (Рисунок 1.2.2).

АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД: направленность на ценностно-смысловые ориентации курсантов: формировать ценностное отношение к профессиональной деятельности, уважение интересов других, ответственность, соблюдение общепризнанных норм поведения, открытость, самореализация, развитие и поддержание групповых ценностей	
ПОЛИСУБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД: полисубъектное взаимодействие в развитии личности курсантов: индивидуальные качества курсантов, придать образованию мотивированный и рефлексный характер с опорой на субъектный опыт, развивать потенциал целеустремленной и ответственной личности	ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД: благоприятные условия учебной практической совместной деятельности курсантов с применением методов развития эмоционального интеллекта Субъектность, самосознание, саморегуляция (самоконтроль, самокоррекция), самореализация, эмоциональный интеллект, ассертивное поведение
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД: способствовал совершенствованию содержания образования по формированию необходимых профессиональных и личностных качеств курсантов, способствующих эффективному командному взаимодействию и управлению	

Рисунок 1.2.2 – Синергетическая интеграция педагогических подходов:
аксиологического, полисубъектного, деятельностного, компетентностного

Среди многочисленных педагогических подходов, нами выбраны наиболее применимые и значимые в контексте нашего исследования: аксиологический, полисубъектный, компетентностный и деятельностный.

Аксиологический подход (В. А. Караковский, А. В. Кирьякова, Б. Г. Кузнецов, Р. Л. Кричевский, В. А. Сластенин, М. Н. Фишер и др.) рассматривался с позиции гуманистической направленности и представлен в исследовании в значении формирования ценностно-смысловых ориентаций.

Лидерство, согласно концепции ценностного обмена Р. Л. Кричевского, формируется на основе значимых ценностей группы, где лидером становится тот, чьи ориентации наиболее соответствуют ожиданиям коллектива [110].

Выражаем полное согласие с позицией А. В. Кирьяковой, что теория ценностей является методологической основой для теории образования [139], что подтверждает необходимость применения подхода при подготовке курсантов военных вузов.

В этом аспекте теория С. и Т. Кучмарски [111] утверждает, что готовность следовать за лидером определяется его мировоззренческими и управленческими характеристиками.

Разделяя взгляды российских ученых, считаем, что образовательном процессе в вузах ценностные ориентации и мотивация играют ключевую роль в личностном развитии обучающихся, особенно в условиях транзитивности, когда социальные нормы и представления подвергаются изменениям [127].

В нашей работе сосредоточение внимания на ценностно-смысловых ориентациях личности как специфическое взаимодействие организационного и эмоционального лидерского потенциала курсантов.

В коллективе при выполнении служебных обязанностей выпускник должен стремиться к развитию и поддержанию ценностей, способствующих самореализации и личностному росту других членов коллектива [74], при этом имея индивидуальную ценностно-смысловую ориентацию.

Таким образом, формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза невозможно без осознанного развития их ценностно-смысловых ориентаций, что предполагает целенаправленное педагогическое воздействие, обучение в процессе деятельности и укрепление организационных ценностей коллектива.

Полисубъектный подход (М. М. Бахтин [14], А. В. Брушлинский [29], И. В. Вачков [34], В. И. Коваленко [103], В. А. Петровский [148], С. А. Смирнов [145] и др.) ориентирован на организацию субъект-субъектного взаимодействия, обеспечивающего саморазвитие личности и высокий уровень межличностного взаимодействия в коллективе.

Изучив многие работы российских педагогов, представим отдельные высказывания, нашедшие применение в логике исследования.

Согласно представлений А. В. Брушлинского, субъектность – это целостная система, формирующаяся в процессе деятельности и общения [29].

С. А. Смирнов представляет личность как систему уникальных отношений и взаимодействий, которые она осуществляет в рамках социальной группы [145].

В. А. Петровский отмечает, что личность формируется через взаимосвязанные отношения, отражающие ее уникальный стиль принадлежности к социальной группе. Поэтому коллектив и взаимодействия внутри него выступают ключевыми источниками духовного развития личности [148].

И. В. Вачков выделяет в качестве основных отличительных свойств личности субъектов [34, с.18]: способность к осознанию системы отношений между субъектами; совместная творческая активность; нацеленность на саморазвитие; общее для всех субъектов общности семантическое пространство.

В военной сфере полисубъектное взаимодействие регулируется принципом единоначалия, который закрепляет персональную ответственность командира за коллектив и выполнение им поставленных задач [1].

Полисубъектный подход рассматривает коллектив как единую систему субъектов, способных к активной совместной деятельности, направленной на развитие как отдельных личностей, так и всего подразделения.

В процессе взаимодействия формируется согласованность ценностно-смысловых ориентаций, высокий уровень социального взаимодействия и умение использовать эмоциональный интеллект и асертивное поведение в решении коммуникативных задач.

Тем самым можно утверждать, что полисубъектный подход способствует формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза за счет включения их в активное взаимодействие, развитие управленческих компетенций и способность координировать коллективную деятельность.

Компетентностный подход (В. А. Болотов [23], В. В. Сериков [23], А. В. Дорофеев [72], Э. Ф. Зеер [86], О. Г. Ларионова [35], А. М. Новиков [139], В. А. Сластенин [177], Л. Н. Хуторская [191], В. Д. Шадриков [193] и др.) широко применяется в профессиональном образовании, ориентируясь не

только на усвоение знаний, но и на формирование у будущих специалистов управленческих и коммуникативных компетенций.

Компетентностный подход, как отмечает О. Г. Ларионова [35], объединяет прагматическую направленность на подготовку к профессиональной деятельности и гуманистическую ориентацию на развитие личности. Для нас важны обе тенденции, поскольку считаем, что они дополняют друг друга.

Мы придерживаемся взглядов Ю. Г. Татура [182], который определяет компетентность как способность и готовность личности применять знания, навыки и личностные качества для эффективного выполнения профессиональных задач, осознавая свою ответственность за результат.

В исследовании подход рассматривается как основа формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включая развитие профессиональных и личностных качеств направленных на лидерство.

Компетентностный подход интегрирован в образовательный процесс с целью формирования лидерских компетенций курсантов, их умения принимать решения в условиях неопределенности, управлять коллективом и разрешать конфликтные ситуации, что способствует переходу на более высокий уровень сформированности готовности к лидерству.

Деятельностный подход (Л. С. Выготский [43], В. В. Давыдов [56], С. Л. Рубинштейн [166], Н. Ф. Талызина [181] и др.) рассматривает развитие личности через активное включение в образовательный процесс.

С. Л. Рубинштейн, подчеркивает, что «личность – это неоспоримый субъект своей активности и сознания, кто мыслит, чувствует, действует и иницирует действия» [166], а самосознание становится основой для профессионального развития, будущего лидера в военной сфере.

В исследовании деятельностный подход реализуется через вовлечение курсантов в командную работу, анализ моральных суждений и самооценку лидерствкого потенциала.

Применяя идеи деятельностного подхода ряда исследователей, разработаны функции курсантов: самосознание, самомотивация и саморегуляция.

Конкретизируем функции курсантов в формировании готовности к лидерству курсантов в Таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1 – Структурированный характер функций деятельности курсантов при формировании готовности к лидерству в военном вузе

Область влияния	Деятельностная характеристика
Самосознание	Исследования: К. А. Абульханова-Славская [5], Д. Дей [215], А. А. Деркач [60] Вывод: Самоанализ, осознанное и систематическое исследование своих действий, мыслей, мотивов и результатов деятельности; - ценностно-смысловые ориентации; - осмысление лидерской роли, понимание своих сильных и слабых сторон управления (личностные и профессиональные качества); - навыки рефлексии, оценка своих достижений и ошибок
Самомотивация	Исследования: П. Друкер [216], Е. П. Ильин [93], Р. М. Райан и Э. Л. Деси [229] Вывод: Генерация личных мотивов к эффективному лидерству; - мобилизация личностных лидерских возможностей, внутренних ресурсов для реализации своей активности; - самостоятельно и длительное время без внешнего положительного влияния осуществлять эффективное лидерство, в том числе в ответственных ситуациях и сложных условиях
Саморегуляция	Исследования: Т. О. Гордеева [49], Д. Г. Гоулман [219], А. Д. Зыкова [92], А. В. Петровский [156], Ф. Ротбаум [230], В. Д. Циммерман [240] Вывод: Самоконтроль (профессионально-деятельностное мышление, контроль результатов исполнительских действий, асертивное поведение); - самокоррекция (эмоциональный интеллект, исправление своих ошибок или нежелательных действий в процессе деятельности)

В контексте нашего исследования самоконтроль – это способность индивида контролировать свое поведение, мысли и действия в соответствии с внутренними стандартами (ценностно-смысловыми ориентациями), целями и социальной значимостью.

При этом самокоррекцию представляем, как способность осознавать и исправлять свои ошибки или нежелательные действия в процессе выполнения военно-профессиональных задач, тесно связана с развитием эмоциональ-

ного интеллекта, который помогает не только распознавать ошибки, но и на них реагировать, избегая негативных последствий.

Важным аспектом является самоконтроль, позволяющий курсанту сохранять концентрацию, принимать взвешенные решения и адаптироваться к стрессовым ситуациям, а также самокоррекция, направленная на осознание и исправление ошибок через развитие эмоционального интеллекта.

В отличие от полисубъектного подхода, который акцентирует внимание на взаимодействие между участниками образовательного процесса, деятельностный подход ориентирован на личностную активность курсанта в процессе обучения, анализ своих действий и осмысленное применение лидерских стратегий в управленческой деятельности, что в конечном итоге повышает уровень готовности к лидерству.

По нашему убеждению взаимодействие описанных подходов создавала необходимую методологическую установку в проектировании педагогической технологии, и ее реализации путем применения комплекса педагогических условий.

Операциональный блок педагогической технологии охватывает последовательность этапов опытно-экспериментальной работы, функциональные обязанности преподавателей (включая командиров (начальников)) и курсантов, а также методы, инструменты и формы внеучебной деятельности.

Преподаватели (включая командиров и начальников) и курсанты в рамках формирования готовности к лидерству выполняют определенный набор функций в ходе деятельностной активности. На констатирующем этапе преподаватель (командир подразделения) выполняет диагностическую роль, оценивая исходное состояние процесса и формируя представление о начальном уровне готовности к лидерству. В это время курсанты проводят самоанализ, знакомятся с понятиями «готовность», «готовность к лидерству курсантов», а также изучают соответствующие критерии и показатели.

На этапе формирования готовности к лидерству преподаватель (командир подразделения) выполняет аналитико-консультативные функции. Эти задачи включают проведение итоговой диагностики, анализ динамики формирования лидерских качеств, рефлексию достигнутых результатов и оказание консультационной поддержки курсантам для дальнейшего их развития. Курсанты, в свою очередь, выполняют функцию самокоррекции.

Эффективность внедрения педагогической технологии, ориентированной на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, напрямую связана с созданием и обоснованием необходимых педагогических условий.

Первым педагогическим условием является освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов. Реализация данного педагогического условия позволяет выявить сильные и слабые стороны курсантов в развитии готовности к лидерству, способствующие усвоению знаний в области лидерства, обеспечивающие умение мотивировать и вести за собой других, принимать решения в сложных ситуациях и эффективно коммуницировать.

Для включения в содержание образования курсантов необходимого теоретического материала и тренинга разработан образовательный модуль как мобильный ресурсный, учитывающий специфику подготовки. Занятия проводились в режиме лекционного курса и самостоятельной подготовки.

В лекционный курс дисциплины «Военная педагогика и психология» изучаемой курсантами, внедрен образовательный модуль 1 «Мотивация лидерства в военно-профессиональной деятельности», он рассчитан на 4 часа лекций и 8 часов самостоятельной работы и включает две темы.

Вторым педагогическим условием выступает развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и ассертивного поведения, направленных на комплексное развитие управленческих и командных навыков, обусловленных ценностно-смысловыми ориентациями

обеспечивающих понимание важности лидерских качеств в военно-профессиональной деятельности.

В лекционный курс дисциплины «Военная педагогика и психология», «Политология и социология» изучаемые курсантами, внедрены образовательные модули.

Модуль 2 «Психология лидерства при выполнении служебных обязанностей».

Модуль 3 «Ассертивное поведение в командном взаимодействии».

Каждый образовательный модуль состоит из двух тем и рассчитан на 4 часа лекций и 8 часов самостоятельной работы.

Третьим педагогическим условием является обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке, направленного на развитие самостоятельности и ответственности, укреплению навыков межличностного взаимодействия, развитию профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта.

Образовательным модулем 4 «Эмоциональный интеллект в межличностном (групповом) взаимодействии» дополнен лекционный курс дисциплины «Политология и социология», рассчитанный на 4 часа лекций и 8 часов самостоятельной работы. Дополнение образовательного процесса также осуществлялось с использованием карточек-заданий, которое реализовывалось в рамках войсковой стажировки и на самостоятельной работе курсантов.

Принимая во внимание педагогические условия, этапы процесса формирования готовности к лидерству, а также роли преподавателей (включая командиров подразделений) и курсантов, был выполнен анализ для выявления наиболее эффективных и соответствующих методов, инструментов и форм обучения.

На *формирующем этапе* предусмотрено приобретение определённого объёма знаний через проведение различных лекций и практических занятий, включающих лидерские задачи и прочее. Формируется понимание професси-

онально-деятельностного мышления и его основных характеристик, исследуется история понятий «лидерство» и «готовность», а также их теоретические основы. Проводится анализ процедур, направленных на идентификацию и оценку. Особое внимание уделяется значимости ценностно-смысловых ориентаций в управленческой деятельности и принятии решений в различных коммуникативных ситуациях.

В ходе реализации педагогической технологии процесса формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза активные и интерактивные методы обучения играли значимую роль. В их содержание включалось моделирование разнообразных ситуаций, в которых требовалось применение профессионально-деятельностного мышления, а также демонстрация уровня развития эмоционального интеллекта и ассертивного поведения в ходе субъект-субъектного взаимодействия. В качестве наиболее эффективных были выбраны активные (тренинги, ролевые игры), интерактивные (дискуссии, диалоги, кейсы, мозговой штурм, контрольные листы) и рефлексивный методы обучения.

Для формирования готовности к лидерству курсантов использовалось в качестве средства обучения учебно-методическое пособие, включающее в себя использование специально разработанных лидерских задач.

К формам занятий относятся индивидуальные (самостоятельная работа, коучинг, консультации), групповые (лекции, практические занятия, семинары) и комбинированные (мультимедийные презентации).

Разработка *итогового блока* педагогической технологии включает в себя обоснованные критерии, относящиеся к ним показатели, уровни сформированности готовности к лидерству и намеченный результат.

Диагностика уровня сформированности готовности к лидерству, проведенная с использованием специально разработанных анкет, тестов и опросников, была организована следующим образом: 1) сбор данных на основе заданных критериев; 2) анализ полученной информации для выявления уровня

готовности к лидерству; 3) подготовка заключений и разработка рекомендаций для саморазвития коррекции обнаруженных недостатков.

Для оценки результативности педагогического процесса целесообразно выделить три уровня сформированности готовности к лидерству: высокий (визионерский, эмоционально-рациональный); средний (функциональный, эмоционально-волевой); низкий (дисфункциональный, эмоциональный).

Ожидаемым исходом образовательного процесса является прогресс курсантов в развитии готовности к лидерству с низкого и среднего уровней к высокому. Для определения уровня готовности к лидерству курсантов были выделены четыре категории критериев:

1) *когнитивный*, включает показатели «полнота знаний о лидерстве и способах их развития», «осознание необходимости знаний о лидерстве и методах их развития», необходимые для командного взаимодействия, осознании последствий возникающих конфликтов и необходимости принятия ответственных решений;

2) *ценностно-мотивационный*, включая такие показатели, как «направленность на ценностно-смысловые ориентации», «интерес к расширению знаний о лидерстве», «потребность в овладении лидерскими способностями», «проявление коммуникативных способностей», «мотивационная направленность личности на лидерство», инициирует профессионально-деятельностное мышление, способствует укреплению внутренней мотивации для достижения профессиональных целей, развивает устойчивые ценностно-смысловые ориентации для выполнения задач в военно-профессиональной деятельности, стимулирует к коммуникативному взаимодействию с окружающими. Ценности и мотивацию индивида можно считать «ядром» направленности деятельности личности. Многие исследователи отмечают, что в ходе учебного процесса в вузе существенно изменяется система ценностно-смысловых ориентаций личности и на фоне освоения профессиональных дисциплин – развиваются специальные способности, усиливается ценностно-смысловая ориента-

ция, которая развивает познание личностных качеств и способствует усвоению новых знаний (П. Н. Городов, М. И. Дьяченко, Л. Ф. Железняк и др.).

3) *деятельностный*, включает показатели «готовность принимать решения и нести за них ответственность», «умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач», «умение использовать навык ассертивного поведения в руководстве», «готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия», «готовность регулировать конфликты», предполагает практическое использование знаний в процессе решения различных задач с установкой на ценностно-смысловые ориентации;

4) *оценочно-рефлексивный*, включает комплекс показателей, необходимых для успешного решения профессиональных задач. Он предполагает проведение системного анализа, оценку возможных сценариев развития ситуации и планирование действий в условиях социального (межличностного) взаимодействия. К таким показателям относятся «способность к самооценке индивидуального уровня готовности к лидерству», «способность мотивировать подчиненных к совместной работе для достижения общих целей», «способность корректировать индивидуальное поведение и управлять подчиненными».

Комплекс знаний, ценностно-смысловых ориентаций, приобретенный опыт, мотивация к успешному межличностному взаимодействию и признанию в коллективе предопределяет развитие профессионально-деятельностного мышления.

Феномен «мышление» используется в различных сферах деятельности и научных дисциплинах, таких как психология, философия, лингвистика, педагогика, физиология высшей нервной деятельности. Это приводит к множеству определений данного процесса, отражающих специфику соответствующих научных исследований.

«Учить человека мыслить – значит, обучать его выполнять логические операции в процессе решения разнообразных учебных и производственных

задач, следуя принципу “извне – внутрь”: начиная с практических внешних действий, переходя к речевым (сначала вслух, потом про себя) и далее к чисто мысленным действиям» [206].

В философском понимании термин «мышление» применяется как – «...высшая форма активного осмысления объективной действительности, проявляющаяся в целенаправленном, опосредованном и обобщенном познании субъектом существенных связей и взаимодействий между объектами и явлениями, а также в творческом процессе формирования новых идей и прогнозировании событий и действий» [63]. Мышление проявляется и развивается в ходе решения как практических, так и теоретических задач [80; 92].

Обращаем внимание, что В. Е. Кемеров, В. В. Мацкевич: «Мышление – это процесс функционирования человеческого сознания, который определяет когнитивную активность и способность человека выявлять, ассоциировать и анализировать образцы, понятия и представления, а также определять возможности их изменения и применения» [99].

Представления психологии как науки обеспечивают наше исследование важными взглядами о корреляции мышления и деятельности, без которых работа по профессиональной педагогике не достаточно объективна, на наш взгляд. «Мышление» рассматривается многими исследователями с позиции деятельностного подхода (Л. С. Выготский [39], В. В. Давыдов [56], А. Н. Леонтьев [119], С. Л. Рубинштейн [165] и др.).

С. Л. Рубинштейн определяет мыслительный процесс как «движение мысли, отражающее связь между индивидуальным и общим, и подчеркивает его опосредованный характер, включающий анализ и выявление отношений, что позволяет целостно воспринимать реальность» [165, с. 249]. Он отмечает, что самостоятельность мышления включает в себя не только выполнение задач, но и способность осознанно ставить цели и определять направление деятельности, что требует внутренней работы и формирования мировоззрения [109]. С. Л. Рубинштейн концептуализирует мышление как процесс, включающий анализ, синтез, абстрагирование и обобщение, где анализ и синтез вза-

имозависимы [166]. Он подчеркивал связь мышления с активным воздействием на окружающую действительность, считая действие неотъемлемой частью мышления. Введенное им понятие «мышление в действии» отражает идею, что мышление проявляется через активность человека и его взаимодействие с миром [165, с. 250].

В. В. Селиванов описывает мышление как «системный процесс, направленный на установление связей между явлениями и поиск нового знания, опосредованного анализом данных, полученных через познавательный процесс» [208, с. 30]. Так же он выделяет «процессуальные компоненты мышления: 1) мыслительные процессы (анализ, синтез, обобщение, абстрагирование, анализ через синтез); 2) мыслительные действия, операции (например, математические операции: сложение, вычитание и др.); 3) формы мышления (понятие, суждение, умозаключение); 4) эмоционально-личностные характеристики, актуализирующиеся в ходе мышления (познавательная и неспецифическая мотивация, свойства, составляющие сознания, способности, система имеющихся знаний и понятий)» [173, с. 30].

Исследования Л. С. Выготского сосредоточены на развитии мышления через активное формирование когнитивных процессов, основанных на исторических и социальных условиях. Он подчеркивал, что мышление развивается в социокультурной среде с помощью таких инструментов, как язык и символы. Управление этим процессом позволяет целенаправленно формировать мыслительные операции, что содействует развитию учащихся. Он также акцентировал роль взаимодействия с окружающей средой и культурного контекста в формировании мышления [38–40].

А. В. Брушлинский рассматривает мышление как процесс, нацеленный на понимание сложных свойств объектов через взаимодействие с ними в социокультурной среде. Он отмечает, что педагогика должна развивать у учащихся способность выявлять новые свойства объектов и создавать обобщения в условиях изменяющейся реальности [29].

Г. П. Щедровицкий утверждал, что каждая операция определяется как ожидаемым результатом, так и характером следующих шагов с учетом зависимости последующих операций от предыдущих [208].

Педагогические исследования фокусируются на формировании умений анализировать, интерпретировать и преобразовывать информацию, что способствует развитию учебных навыков и методов деятельности [159, с. 81].

В подготовке к военно-профессиональной деятельности курсанты реализуют совокупность всех этих компонентов мышления при решении военно-профессиональных задач, включая ситуации возможные неопределенности или проблемные ситуации.

Считаем, что деление мыслительного процесса на составляющие операции, чтобы в итоге сумма могла быть интегрирована в единую структуру, является необходимым требованием к организации образовательного процесса [26].

Мышление рассматривается как осуществление логических операций, опираясь на теорию И. Г. Долининой, считающей значимым развитие профессионально-деятельностного мышления, а именно *«профессионально-деятельностное мышление в педагогике – это совокупность взаимосвязанных интеллектуальных процедур/действий, исходящая из ценностно-смысловых ориентаций, осуществляемая посредством основных операций: анализа (мысленного разделения предложенной учебной ситуации на существенные элементы), сравнения (сопоставления выделенных элементов с нормами права и морали), синтеза (объединения выделенных элементов для понимания смысла ситуации), абстрагирования (отвлечения от несущественных, неконструктивных элементов), обобщения и вывода (перехода от частных/конкретных элементов ситуации к социально ответственному пониманию, интерпретация последствий); направленная, на развитие индивидуальности обучающегося и становление личности будущего специалиста»* [65, с. 9], а также с учетом разработанного М. Лірман сравнения характеристик критического и обыденного мышления [224], нами определено

содержание операций мышления в процессе формирования готовности к лидерству в системе подготовки военного вуза (Таблица 1.2.2).

Таблица 1.2.2 – Содержание операций мышления в процессе формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

Операция мышления	Содержание операции
Анализ	Мысленное/взвешенное разделение/классификация предложенной учебной ситуации на существенные элементы, мысленное выделение мотивов, ценностей и смыслов [65]. Осмысление эмоционального состояния и внешнего влияния
Сравнение	Сопоставление выделенных элементов с нормами командного взаимодействия (поведение, требований руководящих документов), оценивающее суждение результатов поведения [65]
Синтез	Объединение выделенных элементов для понимания принципов и смысла ситуации управленческой деятельности, построение гипотезы о верности выбранного решения [65]
Абстракция	Отвлечение в процессе мышления от несущественных, неконструктивных элементов для достижения поставленных военно-профессиональных целей и задач [65]
Обобщение	Переход от частных/конкретных элементов ситуации к социально ответственному пониманию, логическому построению выводов; полнота, формулирование суждений на основе критериев, осмысление деятельности и последствий и необходимости принятия решений по управлению и мер воздействия [65]

С целью модернизации профессиональной подготовки военных специалистов и принимая во внимание требования Федерального государственного стандарта, в нашем исследовании для развития мышления учитывались универсальные компетенции следующего содержания: выпускник должен быть готов к решению организационно-управленческих задач; способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач» (системное и критическое мышление (УК-1) [2].

В ходе образовательной деятельности курсантов военного вуза в качестве предостережения для преподавателей и командиров (начальников) нами рекомендовано придерживаться предложенного R. W. Paul сравнения

высококачественного и низкокачественного видов мышления [227]. Автор выделяет различия между совершенным и несовершенным мышлением, указывая на отличия в их основе. «Совершенное мышление характеризуется ясностью, точностью, логичностью, глубиной, полнотой, честностью, отражая адекватность и значимость в достижении целей. Некачественное мышление, напротив, проявляет неясность, неточность, поверхностность, несогласованность и предвзятость, что делает это неадекватным и нерелевантным» [227].

Таким образом, профессионально-деятельностное мышление направленное на лидерство – это интеллектуальный процесс обработки информации в вопросах командного взаимодействия, на основе идентификации в соответствии с требованиями руководящих документов, анализа мотивов и ценностей, конкретизации предполагаемых или реальных операций, выделение смыслов, переход от частных/конкретных элементов ситуации к социально ответственному пониманию, логическому построению выводов, формулирование суждений на основе критериев, осмысление деятельности и последствий, а также необходимость принятия решений по управлению и мер воздействия.

Представленная в параграфе педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза включает соответствующие блоки, направленные на приобретение знаний о лидерстве, формирование личностных и профессиональных качеств. В следующих параграфах описана разработка методологических основ, практика внедрения и оценки результатов формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

1.3. Разработка комплекса педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

В параграфе обоснована необходимость внедрения комплекса педагогических условий, обеспечивающих эффективную реализацию созданной педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. В противном случае спроектированная технология могла остаться только теоретическим конструктом.

Для последовательного аргументирования значимости предложенных педагогических условий в рамках исследования необходимо рассмотреть смысловое наполнение самого понятия «условие».

Согласно философскому словарю под редакцией Г. Шишкоффа, данный термин обозначает фактор, влияющий на другой феномен (обусловленный) и обеспечивающий возможность реализации определенного процесса [205]. В свою очередь, в толковом словаре русского языка С. И. Ожегова этому понятию придается несколько значений: «1) обстоятельство, от которого что-либо зависит; 2) требование, предъявляемое одной из договаривающихся сторон; 3) устное или письменное соглашение о чем-то; 4) правила установленные в какой-то области жизни; 5) обстановка, в которой происходит, осуществляется что-то» [142, с. 729]. В психологическом словаре это понятие рассматривается как совокупность внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на процесс психологического развития личности, определяя его динамику и итоговый результат [134, с. 270–271]. Педагогические концепции отличаются от взглядов психологов, рассматривая условие как «совокупность факторов и обстоятельств, создающих необходимые предпосылки для успешного обучения и развития» [152, с. 36], которые направлены на повышение эффективности педагогической деятельности, обеспечивающей достижение определенного результата.

В. И. Андреев считает, что педагогические условия являются результатом систематического отбора, разработки и применения различных элементов содержания, методов (приемов) и организационных структур обучения с целью достижения заранее поставленных педагогических задач [9]. Е. Ю. Никитина рассматривает педагогические условия как совокупность действий, направленных на улучшение эффективности педагогической деятельности [135].

М. В. Зверева представляет педагогические условия как «...содержательную оценку одного из элементов педагогической системы, где важным аспектом являются содержание обучения, организационные структуры, учебные средства, а также характер взаимодействия между учителем и учениками» [84, с. 29–32].

Тщательную работу по изучению дефиниции у российских ученых провела Л. И. Герасименко и пишет: «По результатам контент-анализа можно определить основные аспекты определения “педагогические условия”. К ключевым словам можно отнести “совокупность” / “комплекс”, “внешних факторов” (в том числе “материально-пространственная среда”), “внутренних факторов”, “мер”, “содержания”, “возможностей”, “форм” и “методов” “педагогической деятельности” / “педагогического процесса” / “образовательной деятельности” / “педагогической системы”, направленные на ее (их) “эффективное функционирование”, “развитие”» [45].

Подводя итоги своего исследования, Л. И. Герасименко заключает, что: «Педагогические условия представляют собой совокупность внешних и внутренних факторов, направленных на повышение эффективности педагогической деятельности, а также обеспечение функционирования и развития педагогической системы. Внешние факторы включают в себя окружающую среду, методы, средства, формы и возможности педагогической практики, в

то время как внутренние условия связаны с личностными особенностями участников образовательного процесса» [45].

Опираясь на изученные научные позиции, можно определить педагогические условия как комплекс внутренних и внешних факторов, которые оказывают влияние на создание благоприятной среды для эффективного функционирования и развития педагогической технологии.

Внешние меры, созданные педагогом (командиром, начальником), представляют собой директиву относительно того, что вовлечение курсантов в эти обстоятельства будет способствовать формированию у них готовности к лидерству.

К внутренним мерам (обстоятельствам) относим личную заинтересованность курсантов в деятельности (внутренняя потребность, основанная на уровне самомотивации, которая зависит от стремления достичь высоких результатов в профессиональной деятельности).

Исходя из этого, разработанные педагогические условия напрямую соотносятся с авторским понятием «готовность к лидерству курсантов военного вуза». Они представляют собой целостную систему взаимосвязанных форм, методов и средств, объединенных единой целью и направленных на достижение заданного результата.

Особый интерес представляло для нас разработать не отдельные педагогические условия и не ряд педагогических условий, а целенаправленный комплекс, обладающий рядом свойств: возможность к модификации, методологическая целостность, структурированность, взаимодополняемость (комплементарность) компонентов; законченная, но не завершенная система.

Предложенные на Рисунке 1.3.1 педагогические условия в совокупности обеспечивают формирование готовности к лидерству курсантов при детальной обеспеченности педагогического воздействия.

Рисунок 1.3.1 – Взаимодействие педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

КОМПЛЕКС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза - открытая структурированная целостная система учебных материалов, связанных единой педагогической методологией и обеспечивающих эффективность работы педагогической технологии. Свойства комплекса педагогических условий: методологическая целостность, возможность к модификации, структурированность, взаимодополняемость (комплементарность) компонентов.		
1-е условие	2-е условие	3-е условие
Освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов	Развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения	Обучение самоуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке
«...Комплекс представляет собой открытую структурированную целостную систему учебных материалов, связанных единой педагогической методологией и обеспечивающих эффективность работы всех участников педагогического процесса» А. Д. Рапопорт [155]		
<u>Модуль 1</u> Теория лидерства, мотивация лидерства в военно-профессиональной деятельности <u>КУРС I</u>	<u>Модуль 2</u> Ценностно-смысловые ориентации лидерства при выполнении служебных обязанностей <u>Модуль 3</u> Асертивное поведение в командном взаимодействии <u>КУРС II и III</u>	<u>Модуль 4</u> Эмоциональный интеллект в межличностном (групповом) взаимодействии <u>КУРС IV</u>
Формы: индивидуальные (самостоятельная работа, консультации), <i>групповые</i> (лекции, практические занятия), <i>комбинированные</i> (мультимедийные презентации), семинары и конференции. Методы: активные (тренинги, ролевые игры), <i>интерактивные</i> (дискуссии, кейсы), <i>рефлексивные</i> (самоанализ). Дисциплины: Философия, Правоведение, Военная педагогика и психология.	Формы: индивидуальные (самостоятельная работа, консультации, коучинг), <i>групповые</i> (лекции, практические занятия, семинары), <i>комбинированные</i> (мультимедийные презентации), <i>групповая войсковая стажировка</i> . Методы: активные (тренинги, ролевые игры), <i>интерактивные</i> (дискуссии, диалоги, кейсы), <i>рефлексивные</i> (самоанализ, самоконтроль, самокоррекция). Дисциплины: Военная педагогика и психология, Безопасность жизнедеятельности, Политология и социология.	Формы: индивидуальные (самостоятельная работа, консультации, коучинг), <i>групповые</i> (лекции, практические занятия), <i>комбинированные</i> (мультимедийные презентации), <i>внеучебная деятельность</i> (соревнования, выполнение специальных обязанностей в наряде) и <i>индивидуальная войсковая стажировка</i> . Методы: активные (тренинги, ролевые игры), <i>интерактивные</i> (контрольные листы, мозговой штурм, кейсы), <i>рефлексивные</i> (самоанализ, самоконтроль, самокоррекция) Дисциплины: Политология и социология, Организация военно-политической (политической) работы.
Учебно-методическое пособие Лидерство в военно-профессиональной деятельности. ISBN 978-5-6053398-2-3. Конструктор заданий развития профессионально-деятельностного мышления в командном управлении.		

Комплекс обладает внутренним системным единством и связан со всеми элементами педагогической технологии, в чем и заключается, на наш взгляд гарантия обеспечения эффективности ее применения, позволяя от целевой установки прийти к желаемому результату.

В логике исследования установлена взаимосвязь между критериями готовности к лидерству у курсантов военного вуза, педагогическими условиями, методологическими подходами и критериями определения уровней сформированности готовности к лидерству (Таблица 1.3.1).

Таблица 1.3.1 – Взаимосвязь педагогических условий, методологических подходов и критериев выявления уровня готовности к лидерству

Критерий	Педагогическое условие	Методологический подход
Когнитивный	Освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов	Компетентностный, аксиологический
Ценностно-мотивационный	Развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения	Аксиологический, полисубъектный, компетентностный, деятельностный
Деятельностный	Обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке	Полисубъектный, деятельностный, компетентностный
Оценочно-рефлексивный	Обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке	Полисубъектный, компетентностный, аксиологический, деятельностный

Первое педагогическое условие состоит из нескольких ключевых компонентов: освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивацию развития лидерских качеств курсантов военного вуза. Каждый из этих компонентов имеет свою специфику и методы реализации в рамках нашего исследования. В целом первое педагогическое условие направлено на определение уровня сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза и изменение первоначальных условий развития лидерских позиций. Развитие лидерских позиций обеспечивается организацией исследования индивидуальных возможностей каждого курсанта с целью определения

потенциально возможных ресурсов, способствующих успешному освоению лидерства, а также созданию необходимой мотивации к обучению (способность оказывать влияние на других, владеть коммуникативным поведением).

Теоретической основой первого условия является аксиологический подход, в развитие которого внесли большой вклад Б. М. Бим-Бад, О. В. Евтихов, А. В. Кирьяков, Р. Л. Кричевский, С. Кучмарски, Т. Кучмарски, В. А. Сластенин и др.

В ходе освоения интегрированного материала по теории лидерства, преподаватель осуществляет проведение мониторинга уровня готовности к лидерству курсантов, который представляет собой процесс оценки его качеств. Н. Ю. Масленникова и О. К. Слинкова подчеркивают, что для эффективного управления сложной и динамичной системой, а также для прогнозирования ее изменений необходимо осуществлять сбор и анализ непрерывного потока информации о ее состоянии и закономерностях всех протекающих в ней процессов. Мониторинг дает возможность эффективно решать задачи анализа, диагностики, прогнозирования тенденции и направления дальнейшего развития изучаемого объекта, а также корректировать его деятельность [128].

Мониторинг позволяет определить потенциал коллектива, какую позицию занимает каждый из его индивидов, где он предпочтительнее себя воспринимает: в способности устанавливать необходимые коммуникации, играть ведущую роль в решении коллективных задач, организовывать межличностное взаимодействие и др.

В нашем исследовании мониторинг готовности к лидерству был ориентирован на оценку текущего уровня подготовки курсантов к выполнению лидерских функций, выявления индивидуальных потребностей и потенциала каждого курсанта, а также построение эффективных образовательных траекторий на основе полученных данных. Это позволяло индивидуализировать образовательное и воспитательное воздействие.

Включение мотивации развития курсантов в рамках первого педагогического условия в работу преподавателей, командиров подразделений имеет направленность на повышение внутренней и внешней мотивации курсантов к развитию лидерских качеств, а также создание условий для активного и осознанного участия курсантов в процессе своего профессионального становления в роли лидера, что повышает эффективность образовательного процесса.

Условие реализуется через освоение интегрированного материала по теории лидерства посредством изучения образовательного модуля 1 «Теория лидерства, мотивация лидерства в военно-профессиональной деятельности», дополняющего содержание учебной дисциплины «Военная педагогика и психология». Оно способствует развитию когнитивного компонента готовности к лидерству, обеспечивающего получение курсантами знаний о лидерстве, основах управления и аспектах эмоционального интеллекта и асертивного поведения, которые обеспечивают развитие навыков социального взаимодействия. Междисциплинарные аспекты исследования рассматривались на дисциплинах «Философия» и «Правоведение». Тем самым повышая когнитивную таксономию курсантов и стимулируя мотивацию развития лидерства.

Для более ясного понимания идеи необходимо изучить сам фактор мотивации, в основе которого лежит термин «мотив» и «мотивация» в психологии, педагогике и менеджменте.

Понятие «мотив» трактуется неоднозначно в научных работах и применяется для обозначения различных явлений. В роли мотива может выступать то, что «побуждает человека на деятельность, ради чего она совершается (потребности, интересы, влечения, эмоции, установки, идеалы)» [97, с. 6].

Психологи рассматривают мотивацию как психические стимулы, которые могут быть осознаваемые или неосознаваемые, при этом побуждают человека к действиям, определяя его цели и направления деятельности [47].

Так, например, А. Н. Леонтьев указывает, что мотив – это то, что в отражаемой человеком реальности побуждает и направляет его деятельность [119, с. 9].

А. Бонйани выделяет три основных компонента мотивации: направленность, интенсивность и настойчивость [25]. «Мотивация обосновывает направленность действий, их организованность и устойчивость в рамках единой деятельности, нацеленной на достижение конкретной цели» [181], поэтому она является одним из ведущих факторов, регулирующих активность, поведение, деятельность индивида, а также его успешное обучение.

По мнению В. А. Розановой, в понятие «мотивация» входят моменты активизации, управления и реализации целенаправленного поведения индивида [167, с. 80].

В своем классическом труде «Основы менеджмента» экономисты Майкл Мескон, Майкл Альберт и Франклин Хедоури определяют мотивацию как процесс стимулирования как самого себя, так и других лиц к активности с целью достижения личных и организационных целей [131].

Ричард Дафт, классик менеджмента, определяет мотивацию как совокупность внутренних и внешних факторов, стимулирующих человека к деятельности, устанавливающих параметры и формы этой деятельности, а также ориентирующих ее на достижение определенных целей [58].

И. В. Кулик при изучении мотивации персонала организации в системе менеджмента рассматривает ее как совокупность внутренних и внешних факторов, которые активизируют личность, определяют рамки и формы её деятельности и направляют её к конкретным целям [114].

Н. С. Рысюкевич, исследуя лидерство в командных видах спорта, описывает мотивацию как активное состояние, которое побуждает индивида к совершению конкретных действий, цель которых – удовлетворение личностных потребностей [168; 169].

В. В. Мелетичев отмечает, что для повышения эффективности подготовки будущих офицеров важнейшим условием выступает наличие у курсантов в период обучения в военном вузе устойчивой мотивации [130].

Анализируя разнообразные подходы к определению «мотивация», в контексте нашего исследования мы приходим к следующему пониманию:

«Мотивация – это динамическое состояние личности, активизирующее ее участие в целенаправленной деятельности, способствующей формированию и развитию лидерских качеств и компетенций». Данное состояние подпитывается как внутренними стремлениями к самосовершенствованию и достижению профессионального мастерства, так и внешними стимулами в виде признания, поощрения и социальной поддержки, что способствует формированию необходимых навыков для эффективного лидерства.

Нами принято понимание, что мотивация развития курсантов в формировании готовности к лидерству основывается на следующих компонентах:

- направленность – это цель, которая стимулирует совершение действия для ее достижения. Под целью понимается выбор индивида. В разных обстоятельствах на выбор цели могут оказывать влияние различные факторы, но приверженность главной цели остается неизменной;
- интенсивность – это уровень затраченной активности в течение времени, направленной на достижение цели;
- настойчивость – это способность индивида поддерживать мотивацию, несмотря на возникающие, на его пути препятствия.

Мотивация – это процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению целей организации в перспективе [158].

Одними из основных определений нашего исследования является понятие «лидерство», о чем писалось ранее в параграфе 1.1.

В контексте исследования мы определяем лидерство как способность военного специалиста оказывать организующее, мотивирующее и направляющее влияние на подчиненных с целью эффективного выполнения военно-профессиональных задач в различных условиях службы.

В системе военной подготовки оно предполагает умение будущего специалиста эффективно руководить подчиненными, поддерживать дисциплину, разрешать конфликты и обеспечивать сплоченность подразделения для успешного выполнения поставленных задач.

Рассматривая понятие коммуникативности, необходимо отметить, что различные источники трактуют его по-своему.

В «Энциклопедическом словаре педагога» коммуникативность – это положительное нравственно-этическое качество личности, выражающее предрасположенность человека к общению, к установлению контактов, связей, отношений [15].

В «Толковом переводоведческом словаре» данное понятие трактуется как «врожденная или приобретенная способность, навык, умение точно передавать свои мысли, чувства и эмоции таким образом, чтобы они были правильно восприняты собеседником или аудиторией, т.е. умение кодировать, декодировать и перекодировать информацию, передавая ее без искажений или шумов для точного восприятия реципиентом» [133 с.81].

«Педагогический терминологический словарь» определяет, что коммуникативность – это способность, склонность к коммуникации (передаче информации в процессе общения), к установлению контактов, связей к общению [146].

Изучение данного определения позволяет заключить, что коммуникативность – это одна из ключевых способностей, склонностей, качеств личности, с помощью которых осуществляется процесс взаимодействия между людьми, в ходе которого формируются межличностные отношения.

При формировании готовности к лидерству курсантов военного вуза коммуникативность выступает важным компонентом в следующих направлениях:

1. Эффективное управление. Коммуникация позволяет будущим военным лидерам ясно и точно передавать приказы, задачи и ожидания подчиненным. Четкая и открытая коммуникация обеспечивает своевременное и правильное выполнение задач.

2. Создание командной сплоченности. Коммуникативные навыки способствуют созданию атмосферы доверия и взаимопонимания в подразделении. Это помогает лидеру сплотить коллектив, мотивировать к

достижению целей и способствовать взаимной поддержке.

3. Управление конфликтами. Коммуникативные умения позволяют лидеру разрешать конфликты мирным путем, используя методы переговоров и дипломатии. Это способствует поддержанию дисциплины и повышению боеготовности подразделения.

4. Обратная связь и коучинг. Готовность к лидерству предполагает умение давать конструктивную обратную связь, обучать подчиненных и помогать им расти профессионально. Хорошая коммуникация необходима для передачи знаний, корректировки поведения и мотивирования членов коллектива.

5. Самоосознанность и эмпатия. Коммуникативность тесно связана с эмоциональным интеллектом, который позволяет лидерам понимать свои эмоции и эмоции окружающих. Это способствует развитию эмпатии и умению выстраивать эффективные взаимоотношения с подчиненными.

6. Стратегическое мышление и влияние. Лидер должен уметь донести до подчиненных стратегическое видение и обосновать значение поставленных задач. Это помогает мотивировать коллектив и влиять на его поведение в нужном направлении.

Принимая во внимание военно-профессиональную сферу деятельности, при руководстве подразделением коммуникативность позволяет будущим командирам передавать приказы, цели и задачи, устанавливать взаимопонимание с подчиненными. Кроме этого, она обеспечивает лидеров навыками передачи информации и установления доверительных отношений в подразделении. Успешность таких отношений будет зависеть, в том числе от наличия и степени развития навыков применять в межличностном взаимодействии эмоциональный интеллект и ассертивное поведение.

Наблюдения показали, что эмоциональный интеллект курсантов и ассертивное поведение имеют тесную взаимосвязь, поскольку обе эти способности связаны с эмоциональным управлением и межличностными отношениями (Таблица 1.3.2).

Несмотря на существующую взаимосвязь, оба аспекта представляют собой различные качества человеческого поведения и межличностных отношений.

Таблица 1.3.2 – Взаимосвязь эмоционального интеллекта и ассертивного поведения в лидерстве курсантов военного вуза

Показатель	Характеристика
Мотивация	Курсанты с высоким уровнем эмоционального интеллекта часто имеют лучшую мотивацию к саморазвитию и улучшению отношений с окружающими. Это способствует развитию ассертивного поведения, так как они стремятся к установлению здоровых и уважительных взаимоотношений
Самосознание и саморегуляция	Курсанты с высоким уровнем эмоционального интеллекта имеют лучшее самосознание и способность контролировать свои эмоции. Это позволяет им выражать свои мысли и чувства ясно и уверенно, что является основой ассертивного поведения
Эмпатия и социальные навыки	Эмоционально интеллектуальные курсанты более чувствительны к эмоциям других и лучше понимают их потребности и ожидания. Это позволяет им более эффективно устанавливать контакт с сослуживцами и находить компромиссы в межличностных отношениях, что также является важным аспектом ассертивного поведения обучающихся

Эмоциональный интеллект определяет способность человека распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей. Он включает в себя следующие компоненты: самосознание, саморегуляцию, эмпатию, мотивацию и социальные навыки. Основной акцент в нем уделяется на умении различать и адаптироваться к эмоциональным состояниям, как своим, так и окружающих, для эффективного взаимодействия [196].

При этом ассертивное поведение устанавливает способность человека выражать свои мысли, чувства и потребности четко, уважительно и без агрессии. Данная способность состоит из умений устанавливать границы, защищать собственные интересы, а также эффективно решать конфликтные и негативные ситуации. Основная цель ассертивного поведения заключается в достижении гармоничных и взаимоприемлемых взаимоотношений с окружающими людьми.

Учитывая тот факт, что эмоциональный интеллект и асертивное поведение взаимосвязаны и могут взаимоусиливать друг друга, они представляют собой разные аспекты личностного развития и межличностных навыков. Эмоциональный интеллект фокусируется на управлении эмоциями, в то время как асертивное поведение связано с эффективным общением и установлением границ в межличностных отношениях. Развитие указанных аспектов готовности к лидерству в комплексе обеспечивает более эффективное взаимодействие с окружающими и улучшает качество межличностных отношений.

Проведенный анализ сущности эмоционального интеллекта и асертивного поведения в лидерстве позволил нам прийти к пониманию данных определений в контексте исследования.

Эмоциональный интеллект мы рассматриваем как совокупность личностных и межличностных умений, позволяющих индивиду глубоко осознавать и тонко управлять эмоциональным состоянием как внутри себя, так и в коммуникации с другими. Это позволяет будущим лидерам адаптироваться к изменяющимся условиям, эффективно справляться со стрессовыми ситуациями. В структуре эмоционального интеллекта личностные умения относятся к способности индивида анализировать и регулировать свои собственные мысли, эмоции и поведение. Это включает самопознание, саморефлексию и самоконтроль, что позволяет человеку развивать и адаптироваться в личном и профессиональном контексте. В свою очередь, межличностные умения используются для эффективного взаимодействия и коммуникации с другими людьми. Это включает в себя способность к эмпатии, управлению социальными взаимодействиями и коммуникативные навыки, которые позволяют устанавливать и поддерживать сильные межличностные связи.

Асертивное поведение – это способность будущих специалистов четко, уверенно и уважительно выражать свои мысли, чувства и потребности, при этом учитывая интересы и права других лиц. Это поведение включает в себя умение устанавливать и защищать личные и профессиональные границы без агрессии, а также управлять конфликтными ситуациями с сохранением

контроля над эмоциями. В контексте военного образования ассертивность является одним из ключевых элементов лидерских качеств, поскольку она способствует формированию авторитета, доверия и командного взаимодействия.

Через реализацию первого педагогического условия курсантами усваивается содержание следующих понятий: мотивация, лидерство, готовность к лидерству, коммуникативность, эмоциональный интеллект, ассертивное поведение. Данное условие в рамках нашего исследования помогает осознать каждому курсанту индивидуальные ценности, инициативность и др. как необходимые личностные качества, способствующие формированию лидера.

Второе педагогическое условие направлено на развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и ассертивного поведения.

На наш взгляд, наиболее значимым аспектом в формировании готовности к лидерству курсантов являются их ценностно-смысловые ориентации. С целью последовательной реализации комплекса педагогических условий в рамках изучения дисциплин «Военная педагогика и психология», «Политология и социология» внедрены дополняющие их прикладной модуль 2 «Ценностно-смысловые ориентации лидерства при выполнении служебных обязанностей» и модуль 3 «Ассертивное поведение в командном взаимодействии».

Интеграция в образовательный процесс модуля 2 «Ценностно-смысловые ориентации лидерства при выполнении служебных обязанностей» позволила расширить знания курсантов о теоретических и практических аспектах лидерства. Кроме того, он способствовал формированию умения анализировать и применять различные стили лидерства в зависимости от ситуации и потребностей команды.

Введение модуля 3 «Ассертивное поведение в командном взаимодействии» было нацелено на развитие уверенности в себе и умение отстаивать свою точку зрения, учитывая и уважая при этом интересы других.

Междисциплинарное понимание значимости лидерства в военно-профессиональной деятельности усиливалось в ходе изучения дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».

В рамках данного педагогического условия применялись различные методы обучения и тренинговые техники. Применяя метод ролевой игры, курсанты участвовали в симуляциях различных управленческих ситуаций, включая принятие решений, управление конфликтами, планирование и организацию. В ходе применения кейс-методов для анализа и обсуждения реальных или вымышленных ситуаций, возникающих в управленческой деятельности, курсанты обсуждали проблемы, искали альтернативные решения и оценивали последствия своих решений с точки зрения ценностно-смысловых ориентаций. При проведении тренингов на развитие лидерских навыков особое внимание уделялось формированию ценностно-смысловых ориентаций, включая этические аспекты и управление социальной ответственности.

Ценностно-смысловые ориентации являются важнейшей характеристикой личности человека, они определяют его отношение и особенности взаимодействия с окружающими, регулируют и детерминируют его поведение.

Не случайно Федеральные образовательные стандарты всех ступеней образования, от начальной школы до подготовки кадров высшей квалификации, содержат дефиницию «ценностно-смысловые ориентации». Ясность дефиниции является таковой только на первый взгляд, при углублении от теории философии и педагогики к методам образования, появляется впечатление абстракции и недосказанности.

Модернизация высшего образования военного вуза, тем более, невозможна без осознания необходимости и ориентации образовательного процесса на ценности человека.

Понятие «ценность», заимствованное из философии, понимаем как специфическое социальное состояние объектов окружающего мира, выражающее их положительную или отрицательную значимость для человека и общества [187].

Не случайно в своем исследовании О. Е. Акулич определяет, что для любой модернизации высшего образования необходимо создание определенных условий, при которых ориентация на ценности и мысли была бы приоритетной [7].

И. Г. Долинина обосновывает определение ценностям: «... это личностью окрашенное отношение к миру, возникающее не только на основе знания и информации, но собственного жизненного опыта людей» [63].

Как указывается в словаре практического психолога, социальные ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в структуру личности как личностные ценности и являются источником мотивации ее поведения [47].

Б. С. Братусь считает, что общие смысловые образования, при осознании которых становятся личными ценностями, представляют собой ключевые элементы сознания личности, определяющие главные и изменчивые постоянные отношения человека к основным сферам его жизни [28, с. 74].

Ценности отражаются в осознании человека в виде ценностно-смысловых ориентаций, занимающих высокое место в структуре регуляции человеческой деятельности.

Анализируя различные подходы к пониманию природы ценностно-смысловых ориентаций, многие исследователи считают, что их наличие у человека определяет его направленность и обуславливает индивидуальную позицию по отношению к окружающему миру.

Как указывает О. В. Осипкова, «ценностно-целевые ориентации представляют собой смысловые ориентиры, связанные друг с другом, которые отображаются в человеческом сознании в рамках его понимания мира и общечеловеческой культуры, а также их взаимодействия и интеграции. Эти ориентации проявляются в обдуманном формировании жизненных перспектив и целеполагании. Ценности управляют как текущим состоянием личности, так и ее будущим, задавая принципы жизни, а также цели, задачи и идеалы. Ценностно-целевые ориентации направляют формирование жизненной

позиции и программ жизнедеятельности, задают образ будущего и перспективы развития личности» [143, с. 12].

Н. И. Лапин, исследуя данное понятие, дал ему следующее определение: «Ценности – это обобщенные цели и способы их достижения, которые функционируют как основные нормативы. Они способствуют социальной интеграции, поддерживая индивидов в принятии социально одобряемых решений относительно их поведения в важных жизненных обстоятельствах» [117].

Основываясь на данных утверждениях, можно представить ценности как «признаваемые и принимаемые большинством коллектива представления о патриотизме, справедливости, честности, ответственности за решение поставленных перед коллективом задач и т.д.».

Различие между ценностями, сформированными в личности, с ценностями, преобладающими в окружающем его коллективе, создает причины для развития ценностного внутриличностного конфликта [120].

Учитывая тот факт, что человек постоянно находится во взаимодействии с окружающим миром, объекты и явления которого подвергаются с его стороны ценностному осмыслению, можно утверждать, что понятия «ценности» и «смыслы» взаимосвязаны. Д. А. Леонтьев отмечает, что ценности обладают смысловой природой, смысловой регуляцией деятельности, являющиеся предопределяющей характеристикой существования человека. Именно смыслы, с позиции автора, являются основанием для познания мира, определяя направление для активной деятельности человека [121].

Занимаясь разработкой ценностной концепции лидерства, которая основывается на управлении людьми через их мировоззрение и ценности, Кен Бланшар называл ее «лидерство-служение». В основе данной концепции лежит идея о том, что величие лидера заключается в его помощи («служению») членам коллектива. Она определяется тем, что лидерские качества способны проявиться в личности, которая ориентирована на помощи другим людям. Сам

же лидер стремится создать условия, при которых каждый член коллектива мог бы саморазвиваться и самостоятельно принимать решения [76, с. 52–59].

Как отмечает К. Ходжкинсов, хорошего лидера от плохого отличает способность контролировать ценностные конфликты, анализировать ситуацию, определять мотивы своей деятельности и последователей, а также учитывать их при принятии управленческих решений, полагаясь на логический анализ [108].

В. А. Руденко и П. Н. Василенко рассматривают ценностные ориентации как существенный элемент структуры личности, объединяющий мотивационные, когнитивные, эмоциональные и оценочные компоненты [167, с. 121].

Теория М. Рокича о ценностях и их дифференциации, нашла применение в различных гуманитарных науках, начиная с 60-х годов XX века и в нашей стране. М. Рокич определяет ценность как «устойчивое убеждение в превосходстве определенного образа поведения или цели существования с личной или социальной точки зрения над альтернативными или противоположными им вариантами поведения или целями существования» [120].

М. Рокич [230] при изучении ценностных ориентаций разделяет два принципиальных типа ценностей. Первый тип представляют собой терминальные ценности, которые отражают убеждения индивида в том, что конечная цель его существования оправдывает усилия, направленные на ее достижение. Второй тип – инструментальные ценности определяют убеждения человека в предпочтительности определенных методов действий или личностных качеств в различных ситуациях.

Сформированные и принятые за основу ценностно-смысловые ориентации имели фундаментальное значение в структуре профессиональных и личностных качеств курсантов военного вуза.

При конкретизации ценностно-смысловых ориентаций, способствующих формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза, выделим наиболее значимые и важные ценности:

– *инструментальные ценности* (ценности-средства): самоконтроль, самодисциплина, самоанализ и готовность к оправданному риску при приня-

тии решений (самостоятельность, способность подчиняться долгу); инициативность, решительность, гибкость, целеустремленность и настойчивость при решении поставленных целей; ассертивное поведение в ходе межличностного (группового) взаимодействия; ответственность за принятое решение; открытость, надежность и способность убеждать, мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач; эмоциональный интеллект при решении различных коммуникативных задач; умение слушать и ясно выражать мысли; адекватный целям и задачам уровень притязаний (верность воинскому долгу, ответственность, исполнительность);

– *терминальные ценности* (ценности-цели): высокий уровень социального (межличностного) взаимодействия (воинское товарищество, честность, равенство); общение и межличностные отношения; чувство собственного достоинства и уважение других; высокая степень мотивированности, вдохновения коллектива на выполнение поставленных задач; национальная безопасность (обеспечение безопасности государства и общества).

Раскрывая понимание ценностно-смысловых ориентаций в педагогическом представлении, И. Г. Долинина дает следующую характеристику: «Ценностно-смысловые ориентации в профессиональной педагогике – преобразование образовательного процесса на основе выявленных ценностей / идеалов и путей их достижения / с целью формирования искомого уровня интегральных характеристик личности и профессиональных свойств обучающихся» [72, с. 118], [66].

Подход И. Г. Долининой опробованный в ряде исследований, позволил, определить для данной работы ценностно-смысловые ориентации и, ориентируясь на определенные авторским коллективом научной школы представления, выявлены ценности, способствующие формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза, которые представлены в Таблице 1.3.3.

Таблица 1.3.3 – Ценностно-смысловые ориентации курсантов, способствующие формированию готовности к лидерству

Параметр	Характеристика	
Смысл	Готовность к лидерству курсантов военного вуза. • Влияние на коллектив, при котором наиболее полно и эффективно используются возможности каждого индивида для достижения целей и задач, поставленных перед подразделением. • Развитие у курсанта навыков успешного социального (межличностного) взаимодействия. • Уважительное отношение к достоинству каждого члена коллектива, независимо от его этнической принадлежности. • Способность находить в той или иной ситуации наиболее успешный и правильный подход к решению проблемы, умение урегулировать конфликты. • Качества личности, способствующие успеху в профессиональной деятельности (в жизни в целом) и приносящие пользу коллективу, обществу и государству	
Ценности	Терминальные ценности: • Высокий уровень социального (межличностного) взаимодействия. • Общение и межличностные отношения. • Чувство собственного достоинства и уважение других. • Высокая степень мотивированности/вдохновения коллектива на выполнение поставленных задач. • Национальная безопасность. [72]	Инструментальные ценности: • Самоконтроль, самодисциплина, самоанализ и готовность к оправданному риску при принятии решений. • Инициативность, решительность, гибкость, целеустремленность и настойчивость при решении поставленных целей. • Ассертивное поведение в ходе межличностного (группового) взаимодействия. • Ответственность за принятое решение. • Открытость, надежность и способность убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач. • Адекватный целям и задачам уровень притязаний. • Умение слушать и ясно выражать мысли. • Эмоциональный интеллект при решении различных коммуникативных задач [72]
Ориентация	• На успех в межличностном (групповом) общении (взаимодействии). • На коммуникативное благополучие, эффективное управление при решении военно-профессиональных задач. • На социальную значимость (признание в коллективе) и влияние на подчиненных (авторитет). • На устойчивость и самоуправление в стрессовых ситуациях. • На сплочение подразделения, нацеленного на результат.	

Как мы отмечали ранее в опубликованных работах, «формирование у курсантов военного вуза ценностно-смысловых ориентаций создает перспективу высокой степени развития профессиональных и личностных качеств, помогает проводить нравственную оценку своих действий и действий подчиненных. Благодаря ценностно-смысловым ориентациям курсанты военного

вуза после выпуска смогут уверенно управлять подчиненным ему коллективом, вне зависимости от национальной и возрастной разносторонности. Высокий уровень социального взаимодействия, инициативность, ответственность, владение навыками эмоционального интеллекта поможет максимально избежать в подразделении конфликтных ситуаций, сглаживая их при возникновении» [72, с. 119-120], тем самым обеспечить сплоченность.

Развитие у курсантов командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения достигается через разнообразные практические занятия.

Теоретическим фундаментом для реализации второго педагогического условия является аксиологический и деятельностный подходы, описанные в параграфе 1.2.

Третье педагогическое условие обращено на обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке.

Интеграция теоретических знаний проводилась посредством дополнения учебной дисциплины «Политология и социология» образовательным модулем 4 «Эмоциональный интеллект в межличностном взаимодействии» и упражнений в индивидуальных, групповых и комбинированных формах. Закреплялись знания и умения в междисциплинарном дискурсе при изучении дисциплины «Организация военно-политической (политической) работы».

Реализация данного условия помогает развивать управленческие навыки через практический опыт, улучшает аналитические способности и стратегическое мышление, а также повышает эмоциональное понимание и стрессоустойчивость. Это достигается активными формами взаимодействия и применением различных методических приемов.

Формирование у курсантов навыков соуправления во внеучебной деятельности осуществляется созданием спортивных советов, отвечающих за организацию и проведение различных спортивных мероприятий, в обстановке которых осуществляется выбор лидеров и распределение обязанно-

стей среди членов данных советов по планированию и проведению мероприятий. Кроме этого, осуществляется побуждение курсантов применить имеющиеся знания в различных обучающих ситуациях, продемонстрировать свои лучшие качества, проявить готовность принимать решения и стимулировать членов коллектива к совместной деятельности для достижения заданных целей.

Понятие «соуправление» подразумевает коллективность, единство, совместную деятельность некоторого круга лиц. В рамках образовательной среды военного вуза соуправление рассматривается как определенного рода организационно-управленческие отношения, возникающие посредством включения курсантов в реальные проблемные управленческие ситуации, разнообразную организаторскую деятельность и ее анализ. Реализация соуправления во внеучебной деятельности курсантов проходит в процессе совместной организационной деятельности, ее планировании и анализа. Соуправление предоставляет возможность объединить коллектив в процессе совместной социальной активности. Такой способ организации совместной деятельности выступает фактором развития межличностных отношений на принципах партнерства.

Г. Б. Киселев [112] подчеркивает роль курсанта как активного и саморазвивающегося участника внеучебной воспитательной работы. Курсант рассматривается как личность, которая опираясь на свои интеллектуальные, эмоциональные, физические и волевые качества, стремится реализовать потребность в деятельности и общении. При этом курсант осмысленно воспринимает, анализирует и критически оценивает воспитательные влияния, формируя собственные ориентиры и стратегии соморазвития.

Решению данных задач способствует выполнению специальных обязанностей в различных видах суточных нарядов, проведение различных спортивных, агитационно-пропагандистской работы, выполнение профессионально-коммуникативных заданий «Лидер дня» в рамках привития командно-методических навыков в роли младших командиров под руководством

преподавателя (командира подразделения), упражнения, тренинги (различной степени сложности), личностно-ориентированные ситуации (основанные на ролевом (игровом) взаимодействии участников).

Удовлетворенность студентов обучением в вузе зависит как от содержания учебных программ, включая их сложность и доступность, стимулирование независимости и креативности, так и от характера социальных взаимодействий во время учебы, которые в значительной степени формируют эмоциональный контекст учебно-профессиональной активности [152].

Применение навыков эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности будущих офицеров является важным аспектом успешного выполнения поставленных перед подразделением задач, так как в большей степени их профессия связана с межличностным (групповым) взаимодействием, достижения из индивидуальных превращаются в коллективные.

Следовательно, для достижения оптимальных результатов в реализации задач, поставленных перед коллективом, недостаточно иметь лишь высокий профессиональный уровень в определенной области. Кроме всего прочего, необходимо обладать навыками взаимодействия с коллегами, умением аргументировать свои взгляды и идеи, понимать свои эмоции и эмоции окружающих, уверенно и уважительно доносить свои мысли до других, а также способностью мотивировать и вдохновлять коллектив на достижение поставленных целей. В связи с этим эмоциональный интеллект и ассертивное поведение являются важными элементами самореализации личности.

Преподаватель, применяя технологии развития мышления, помогает будущим офицерам научиться переходить от простых представлений и эмоций к конструктивным управленческим действиям.

В нашем исследовании это управление трактуется как «командное взаимодействие» [62]. Разработанный и примененный «Конструктор заданий развития профессионально-деятельностного мышления в командном управлении», содержащий специально разработанные методы: «Анализ военно-

профессиональной ситуации методом Мозговой штурм», «Мониторинг военно-профессионального управления методом Контрольные листы», «Прогноз военно-профессиональной ситуации методом “Галстук-бабочка”», помог сформировать у курсантов навык системного стратегического и тактического операционного сознания, развить способность анализировать и решать военно-профессиональные задачи, что обеспечивает более высокую оперативность и точность в принятии решений в условиях динамично меняющихся обстоятельств. Это также помогает быстро адаптироваться к новым вызовам и эффективно управлять подчиненными, поскольку курсанты учатся не только анализировать ситуацию, но и прогнозировать ее решение для успешного командования.

Основополагающим фактором в приобретении опыта в качестве лидера имеет войсковая стажировка, во время которой курсанты в должности командира подразделения практические проявляли свои лидерские способности. В период стажировки курсанты имели возможность использовать теоретические знания на практике, что позволило им развивать профессионально-деятельностное мышление, принимать самостоятельные решения и управлять персоналом в реальных условиях военно-профессиональной деятельности.

Разработанный комплекс педагогических условий, характеризуется прогрессивным фактором в развитии индивидуальных достижений курсантов в динамике уровня готовности к лидерству, который доказывается опытно-экспериментальной работой, представленной в параграфе 2.3.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

1. Теоретический обзор, проведенный в первой главе исследования, подтвердил актуальность проблемы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. Важность данной задачи обусловлена государственным заказом на подготовку квалифицированных специалистов, способных эффективно организовывать профессиональную деятельность в условиях мирного и военного времени. Особенности профессиональной деятельности курсантов военного вуза находят свое выражение в образовательных и профессиональных стандартах, а также являются предметом изучения в научных исследованиях.

2. Несмотря на то, что проблема изучалась ранее в российской профессиональной педагогике, актуальность ее возрастает в связи с существенными социально-политическими обстоятельствами и факторами интенсивной трансформации современного общества и государства не только в Российской Федерации, но и в мире.

3. Проведенный историографический обзор и анализ научных работ, нормативных документов позволили разработать матрицу уточнения понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза», означающую интегральную характеристику профессиональных и личностных качеств будущих военных специалистов, отражающая уровень знаний о лидерстве, ценностно-смысловых ориентаций, эмоционального интеллекта, асертивного поведения, опыта командного взаимодействия при выполнении военно-профессиональных задач.

4. Готовность к лидерству рассматривается как ключевая составляющая профессиональной подготовки курсантов военного вуза, признанная важным результатом образовательного процесса. Однако выявлено, что действующие профессиональные образовательные программы Пермского военного вуза недостаточного акцентируют внимание на развитии необходимых качеств: эмоциональный интеллект, асертивное поведение, коммуникатив-

ность, управление конфликтами, способность принимать решения и нести за них ответственность, мотивировать других на совместную работу для достижения общих целей. Данные качества являются основополагающими для формирования лидерской готовности курсантов и их будущей профессиональной деятельности.

5. Рассмотренные в первой главе представления позволили на основе педагогических подходов (аксиологического, полисубъектного, компетентностного, деятельностного) разработать педагогическую технологию формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

6. Разработанная педагогическая технология, направленная на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, представлена в виде взаимосвязанных блоков: установочного, содержательного, операционального и итогового. Установочный блок охватывает социальный и государственный заказ, обусловленный необходимостью подготовки квалифицированных специалистов, способных применять полученные знания, умения, накопленный опыт и личностные качества для успешной деятельности в условиях правового регулирования и государственного заказа, авторскую концепцию понятия «готовность к лидерству курсантов военного вуза». Содержательный блок фокусируется на дальнейшее преобразование образовательного процесса на основе ценностно-смысловых ориентаций, знаний о лидерстве в профессиональной сфере и способах его развития, включает образовательные модули и методологические подходы. Операциональный блок представлен последовательным осуществлением функций преподавателей и курсантов, методами, средствами и формами организации процесса формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. Итоговый блок включает критерии, показатели и уровни сформированности готовности к лидерству курсантов для оценки результативности опытно-экспериментальной работы.

7. Совокупность аксиологического, полисубъектного, компетентностного и деятельностного подходов, явилась методологическим фундаментом для разработки и внедрения педагогической технологии.

8. Эффективное функционирование разработанной педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза обеспечивает комплекс выявленных и обоснованных педагогических условий: 1) освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивация развития лидерских качеств у курсантов; 2) развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и ассертивного поведения; 3) обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и развития эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке. Комплекс педагогических условий обеспечивает ее практическую реализацию и способствует формированию готовности к лидерству курсантов в образовательном процессе военного вуза.

9. Последовательно разработаны методологические элементы усовершенствования результата военно-профессионального образования, выражающегося в формировании готовности к лидерству курсантов военного вуза.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА

2.1. Организация опытно-экспериментальной работы по формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза

Данный параграф раскрывает организационно-методические аспекты опытно-экспериментальной работы, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза. Определены цель, задачи и этапы исследования, а также проведен анализ возможностей образовательной среды военного вуза. Представлен разработанный диагностический инструментарий, который применялся в ходе эксперимента для оценки эффективности внедрения педагогической технологии.

Цель опытно-экспериментальной работы состояла в проверке результативности комплекса педагогических условий, созданного для реализации педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. Для ее достижения были сформулированы следующие задачи:

- определение актуального состояния проблемы подготовки курсантов к лидерской деятельности;
- анализ и уточнение критериев, показателей, уровней и методов диагностики готовности к лидерству;
- систематизация и представление полученных данных в удобной для анализа форме.

Опытно-экспериментальная работа строилась на основе фундаментальных научных принципов, широко применяемых в педагогических исследованиях: объективность, эффективность, целостность, достоверность результатов и системный подход. Особое значение уделялось дидактическим принципам, включая осознанность обучения, активное участие курсантов, использование разнообразных методов и инструментов обучения,

доступность материала, связь теории с практикой и ориентацию на профессиональные задачи.

Опытно-экспериментальная работа проводилась в период с 2021 по 2025 г. и включала три этапа, разработанные в соответствии с целями, задачами и методологическими основами исследования (Таблица 2.1.1). Это позволило провести комплексную проверку педагогических условий, их уточнение и оценку эффективности внедрения педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Опытно-экспериментальная работа была осуществлена в условиях ФГКВОУ «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации». Представлено участие 73 курсантов, обучающихся по направлению подготовки 06.03.01 «Биология» (уровень бакалавриат) и по направлению специалитета 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства» (уровень специалитета) 7 офицеров командиров курсантских подразделений и 8 преподавателей.

Комплекс педагогических условий в ходе аудиторных занятий, во внеучебной деятельности курсантов, а также в период прохождения войсковой стажировки с использованием в качестве инструментов учебно-методического пособия «Лидерство в военно-профессиональной деятельности» и «Конструктора заданий развития профессионально-деятельностного мышления в командном управлении» способствовал реализации эффективности разработанной педагогической технологии.

На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы основное внимание уделялось выявлению начального состояния изучаемого процесса. На данном этапе ставилась задача подтвердить актуальность исследуемой проблемы и обосновать необходимость внедрения педагогических условий для формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Таблица 2.1.1 – План опытно-экспериментальной работы формирования готовности к лидерству курсантов

Параметр	Содержание
Констатирующий этап (2021–2022 гг.)	
Задачи	1. Провести анализ ключевых аспектов исследования, изучить нормативные акты в сфере профессионального образования, а также рассмотреть научные публикации и результаты диссертационных работ. 2. Исследовать потенциал внедрения педагогической технологии, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, в учебно-воспитательный процесс. 3. Оценить базовый уровень готовности к лидерству курсантов военного вуза на основе научно обоснованных критериев. 4. Определить экспериментальную площадку для проведения исследования, выделить направления подготовки и сформировать группы для опытно-экспериментальной работы, ориентированной на формирование готовности к лидерству курсантов
Методы	Теоретические: изучение нормативных документов и научной литературы, определение методологической основы исследования (включая подходы и ключевые идеи), педагогическое проектирование. Эмпирические: проведение констатирующего эксперимента с использованием тестирования и анкетирования
Результаты	Проведено изучение научной литературы, посвящённой теме исследования, и разработана педагогическая технология, направленная на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза
Формирующий этап (2022–2024 гг.)	
Задачи	1. Сконструировать педагогическую технологию, направленную на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза. 2. Выявить и конкретизировать комплекс педагогических условий, обеспечивающих успешную реализацию педагогической технологии. 3. Разработать план образовательного процесса с применением учебно-методического пособия и подготовить соответствующие обучающие модули
Методы	Теоретические: обоснование структуры педагогической технологии, интеграция модулей в учебный процесс, корректировка учебно-методических комплексов дисциплин. Эмпирические: диагностики для отслеживания динамики формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза
Результаты	Экспериментально подтверждена эффективность педагогической технологии и комплекса педагогических условий, что привело к изменениям в структуре содержания профессиональной подготовки
Рефлексивный этап (2024–2025 гг.)	
Задачи	1. Провести финальную диагностику, обобщить полученные данные и систематизировать их. 2. Оценить практическую эффективность разработанной педагогической технологии, анализируя уровень развития готовности к лидерству курсантов военного вуза. 3. Разработать и внедрить методические рекомендации и методику формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. 4. Структурировать и представить результаты исследования, сформулировав основные выводы
Методы	Теоретические: анализ, систематизация и интерпретация полученных результатов исследования, уточнение и совершенствование методологических основ. Эмпирические: проведение статистической обработки данных и визуализация результатов исследования с использованием графических средств
Результаты	Подведены итоги ключевых аспектов диссертационного исследования. Разработанная педагогическая технология, включающая методологические основы, комплекс педагогических условий и методика формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, успешно интегрирована в образовательный процесс. Применение диагностического инструментария подтвердило эффективность данной технологии

Ключевой задачей констатирующего этапа стало апробирование и уточнение диагностического инструментария, который включал в себя разработанные критерии, показатели, уровни, а также различные методики. Среди применяемых методов выделяются анкеты, опросники и тесты, направленные на оценку уровня готовности к лидерству курсантов.

Диагностический аппарат предоставил объективную информацию об уровне готовности к лидерству курсантов на начальном этапе эксперимента, что позволило спланировать диагностику, не нарушая основной образовательный процесс.

Расширенное описание инструментов диагностики для каждого показателя обеспечило преподавателям, командирам (начальникам) возможность проведения объективного анализа полученных результатов. Кроме того, оно дало курсантам возможность проводить самоанализ, самоконтроль и самокоррекцию с целью улучшения своей готовности к лидерству.

В диагностике использовались ранее созданные и проверенные учеными методики, а также авторские, специально созданные анкеты, тесты и опросники, приведенные в Таблице 2.1.2.

Диагностика осуществлялась в условиях, создающих комфортную атмосферу для курсантов, где они могли свободно выражать свои мысли и эмоции, не опасаясь негативных последствий, связанных с уровнем знаний, ценностно-смысловыми ориентациями или мотивацией. Такой подход также позволил им предлагать нестандартные идеи, даже если они расходились с общепринятыми взглядами, без страха перед возможным осуждением.

Для сохранения конфиденциальности каждому курсанту был назначен код, состоящий из буквенного индекса (ЭГ-1 – для респондентов первой экспериментальной группы, ЭГ-2 – для респондентов второй экспериментальной группы, КГ – для респондентов контрольной группы), и порядковый номер участника внутри группы. Это решение дало возможность детально отслеживать изменения в уровне развития готовности к лидерству каждого курсанта, при этом сохраняя анонимность.

Таблица 2.1.2 – Оценка сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза по критериям и показателям

Критерий	Показатель	Диагностическая методика
Когнитивный (формирование образованности личности обучающихся в теории лидерства)	1. Полнота знаний о лидерстве и способах их развития	Тест-опросник «Полнота знаний о лидерстве» <i>(авторский)</i>
	2. Осознание необходимости знаний о лидерстве и методах их развития	Опросник «Осознанность знаний о лидерстве» <i>(авторский)</i>
Ценностно-мотивационный (нравственно-коммуникативная позиция личности обучающихся)	3. Направленность на ценностно-смысловые ориентации	Тест-опросник «Диагностика структуры ценностных ориентаций личности» <i>(на основе методики С. С. Бубновой)</i>
	4. Интерес к расширению знаний о лидерстве	Анкета «Интерес к знаниям о лидерстве» <i>(авторская)</i>
	5. Потребность в овладении лидерскими способностями	Тест-опросник «Диагностика лидерских способностей» <i>(на основе методики Е. Жарикова, Е. Крушельницкого)</i>
	6. Проявление коммуникативных способностей	Тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» <i>(на основе методики В. В. Синявского, В. А. Федорошина)</i>
	7. Мотивационная направленность личности на лидерство	Тест «Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности» <i>(на основе методики С. М. Петрова)</i>
Деятельностный (профессионально-деятельностное мышление и опыт обучающихся при принятии решений, разрешении конфликтов и эффективное управление командой)	8. Умение мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач	Анкета «Умение убеждать/мотивировать других» <i>(авторская)</i>
	9. Умение использовать навык асертивного поведения в руководстве	Опросник асертивности личности <i>(на основе методики В. П. Шейнова)</i>
	10. Готовность принимать решения и нести за них ответственность	Анкета «Оценка потенциала в принятии решений в нестандартных ситуациях» <i>(на основе методики Г. В. Бороздиной)</i>
	11. Готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия	Тест «Эмоциональный интеллект» (П. Сэловея, Дж. Майера и Д. Карузо) <i>(на основе методики Е. А. Сергиенко, И. И. Ветрова)</i>
	12. Готовность урегулировать конфликты	Тест «Оценка способов реагирования в конфликте» <i>(на основе методики К. Н. Томаса)</i>
Оценочно-рефлексивный (самоидентификация обучающихся в качестве лидера и рефлексивные способности)	13. Способность к самооценке индивидуального уровня готовности к лидерству	Опросник «Способность к оценке индивидуального уровня готовности к лидерству»
	14. Способность мотивировать подчиненных к совместной работе для достижения общих целей	Наблюдение. Анкета «Матрица мотивации» <i>(авторская)</i>
	15. Способность корректировать индивидуальное поведение и управлять подчиненными	Наблюдение. Анкета «Научись управлять собой, и будешь управлять миром» <i>(авторская)</i>

Дополнительно важное внимание уделялось саморефлексии курсантов, для анализа которой были подготовлены отдельные инструменты в виде специализированных опросных листов и анкет.

В параграфе 1.2 представлены основные критерии готовности к лидерству курсантов военного вуза, включая когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный и оценочно-рефлексивный, каждый из которых оснащен соответствующими диагностическими методиками.

Содержание обосновывает выбор конкретных показателей, которые в совокупности способствуют формированию готовности к лидерству курсантов. К показателям относятся: полнота и осознанность знаний о лидерстве и способах их развития, направленность на ценностно-смысловые ориентации личности, интерес к расширению знаний о лидерстве, потребность в овладении лидерскими способностями, проявление коммуникативных склонностей, мотивационная направленность личности на лидерство, умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач, умение принимать решения в ситуации неопределенности и брать за них ответственность, умение использовать навык ассертивного поведения в руководстве, умение применять навык эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия, умение погашать конфликт в процессе межличностного взаимодействия, способность к самооценке собственного уровня готовности к лидерству, способность побуждать людей работать сообща ради достижения целей, способность корректировать личное поведение и управлять подчиненными.

Курсанты осознают, что процесс рефлексии включает в себя тщательный анализ собственной учебной деятельности, это позволяет понять ее значимость и внести необходимые корректировки. Это способствует укреплению мотивации, ее стимулированию и обеспечивает большую вовлеченность в активную внеучебную работу.

Самосознание, самомотивация и саморегуляция становятся для них важными качествами, которые способствуют развитию самостоятельной и

ответственной личности. Данные навыки позволяют курсантам объективно оценивать ситуацию, анализировать собственные ресурсы, принимать взвешенные решения и осознанно нести за них ответственность. Кроме того, они способствуют эффективному планированию личностного и профессионального роста в контексте предстоящей военной службы.

Владение навыками эмоционального интеллекта предоставляет курсантам значительные преимущества при руководстве подчиненными после выпуска из военного вуза. Эти навыки позволяют им эффективно управлять своими эмоциями и эмоциональными реакциями в различных ситуациях, что способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе и улучшению межличностных отношений. Кроме того, умение понимать и воспринимать эмоции других людей помогает лучше коммуницировать и эффективно взаимодействовать с членами своего подразделения и в целом выстраивать положительные отношения в процессе общения. Это также способствует лучшему решению конфликтных ситуаций и достижению общих целей. Таким образом, владение навыками эмоционального интеллекта существенно повышает лидерский потенциал и способность успешно руководить подчиненными в профессиональной сфере.

Владение и умение применять навыки ассертивного поведения придает личности будущего командира подразделения несколько значимых преимуществ. Во-первых, ассертивное поведение позволяет ясно и четко выражать свои мысли, потребности и ожидания, сохраняя при этом уважение к себе и к другим. Это способствует улучшению коммуникаций и предотвращению конфликтов. Во-вторых, личности, обладающие навыками ассертивного поведения, обычно владеют способностью устанавливать границы и защищать свои интересы, не нарушая прав и чувств других людей. Это помогает им эффективно управлять и мотивировать своих подчиненных, подчеркивая важность соблюдения определенных правил и достижения общих целей. Наконец, ассертивное поведение способствует развитию доверия и уважения со стороны подчиненных, поскольку они видят в своем лидере уверенность, яс-

ность и способность к справедливому и эмпатичному общению. Это создает благоприятную атмосферу в коллективе, повышает мотивацию и эффективность работы, а также способствует развитию позитивных отношений в рабочей среде.

Для оценки эффективности применения педагогических условий были выделены три уровня сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Оценивая уровень готовности к лидерству курсантов в подготовке военного вуза, необходимо дать ему определение. В основу положена научная позиция И. Г. Долининой: «Уровень понимаем как единицу в декомпозиции функций педагогической технологии, обеспечивающую информационное взаимодействие компонентов; качественный/и, или/ количественный индикатор/показатель в иерархической упорядоченности, достигнутая в сформированности личных и профессиональных качеств обучающихся, дифференцированная степень динамики и результата оценки воздействия от исходного к установленному и искомому» [62, с. 26]. Нами выработано уровневое содержание показателей готовности к лидерству курсантов.

Конвергенция содержания критериев, показателей и уровней готовности к лидерству курсантов представлена в Таблице 2.1.3.

Низкий уровень (дисфункциональный, эмоциональный) регистрирует индифферентное отношение к общению в коллективе, развито абстрактное представление о лидерстве. Не способны распознавать и управлять своими эмоциями. Их поведение часто бывает пассивным, проявляется неуверенность в общении, обычно определяется внезапными эмоциональными порывами, что нередко затрудняет общение. Они сталкиваются с трудностями при взаимодействии с другими людьми из-за отсутствия достаточной эмпатии и коммуникативных навыков. Избегают конфликтов и избегают принятия решений. Безынициативны, не способны отстаивать свои интересы и себя. Система ценностей не сложилась, проявляется социальный эгоизм. Мышление персонализированное, толерантность отсутствует.

Таблица 2.1.3 – Уровневое содержание показателей готовности к лидерству курсантов

Критерий	Показатель	Уровень сформированности готовности к лидерству курсантов		
		низкий	средний	высокий
Когнитивный	Полнота знаний о лидерстве и способах их развития	Отсутствие полной картины о лидерстве и методах его развития	Наличие базовых знаний о лидерстве и понимание основных методов его развития	Глубокие и систематические знания о лидерстве, включая разнообразные методы его развития
	Осознание необходимости знаний о лидерстве и методах их развития	Недостаточное осознание и применение знаний в практической деятельности	Осознание своих лидерских качеств и способов их применения	Чёткое осознание и активное применение лидерских знаний и навыков в различных ситуациях
Ценностно-мотивационный	Направленность на ценностно-смысловые ориентации	Неосознанное отношение к лидерским ценностям, отсутствие интереса к формированию собственных ценностных ориентиров	Наличие основных ценностно-смысловых ориентаций, связанных с лидерством, но ограниченное их использование в практике	Четко выраженная и активно используемая система лидерских ценностей, влияющая на поведение и решения
	Интерес к расширению знаний о лидерстве	Отсутствие активного интереса к изучению лидерства и его методов	Периодический интерес к новым знаниям о лидерстве, случайное участие в обучающих программах	Постоянный стремительный интерес и участие в профессиональном развитии и обучении по тематике лидерства
	Потребность в овладении лидерскими способностями	Ограниченное проявление инициативы и лидерских качеств	Периодическое проявление лидерских способностей в групповых задачах	Сильно выраженные лидерские качества, регулярно проявляемые в профессиональной деятельности
	Проявление коммуникативных способностей	Ограниченные или неэффективные коммуникативные навыки, редкое участие в коммуникационных процессах	Способность к коммуникации в стандартных ситуациях, периодическое проявление инициативы в общении	Отличные коммуникативные умения, активное участие в общении, способность влиять на других
	Мотивационная направленность личности на лидерство	Неосознанное или слабое стремление к лидерству, отсутствие четкой цели стать лидером	Наличие интереса к лидерству, но колебания в постоянстве стремлений и активности	Сильная и постоянная мотивация быть лидером, активные усилия по заниманию лидирующих позиций
Деятельностный	Умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач	Трудности в формировании убедительных аргументов, отсутствие влияния на мотивацию коллектива	Способность мотивировать команду в стандартных ситуациях, но с переменным успехом	Искусство убеждения и мотивации команды, даже в сложных обстоятельствах, эффективное влияние на результаты работы коллектива

Критерий	Показатель	Уровень сформированности готовности к лидерству курсантов		
		низкий	средний	высокий
	Умение использовать навык асертивного поведения в руководстве	Отсутствие асертивности, склонность к пассивности, проявляется неуверенность в общении	Проявления асертивности в избранных ситуациях, не всегда последовательное применение, склонность к агрессии	Постоянное использование асертивного поведения в руководстве, умение устанавливать и поддерживать здоровые границы
	Готовность принимать решения и нести за них ответственность	Избегание решений в неопределённых ситуациях, страх перед возможной ответственностью	Готовность принимать решения, но с некоторой неуверенностью или колебаниями	Уверенное принятие решений в условиях неопределенности и полная готовность нести ответственность за исходы
	Готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия	Низкая осведомлённость о своих и чужих эмоциях, трудности в управлении эмоциями	Осознание важности эмоционального интеллекта, способность к его применению с переменным успехом	Высокоразвитые навыки эмоционального интеллекта, умение эффективно управлять своими и чужими эмоциями
	Готовность регулировать конфликты	Избегание конфликтных ситуаций или приспособление к ним, возможно неконтролируемое участие в конфликтах	Способность участвовать в разрешении конфликтов (проявление соперничества), но с неустойчивыми результатами	Мастерство в разрешении конфликтов (проявление компромисса и сотрудничества), использование продвинутых стратегий для восстановления гармонии в общении
Оценочно-рефлексивный	Способность к самооценке индивидуального уровня готовности к лидерству	Неосведомлённость о своих лидерских качествах и навыках, отсутствие критичности в оценке собственных способностей	Наличие базового понимания и оценки собственных лидерских способностей, но с ограниченной способностью к объективной самооценке	Глубокое понимание и точная самооценка своих лидерских качеств и уровня готовности, регулярное использование рефлексии для улучшения личных качеств
	Способность мотивировать подчиненных к совместной работе для достижения общих целей	Трудности в мотивации команды, неэффективность в объединении усилий группы	Способность иногда стимулировать команду к совместной работе, хотя результаты могут быть непостоянны	Постоянное и эффективное побуждение команды к сотрудничеству и достижению общих целей, высокая степень вовлеченности каждого члена команды
	Способность корректировать индивидуальное поведение и управлять подчиненными	Отсутствие гибкости в поведении, слабые управленческие навыки, невозможность адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам	Некоторая способность к адаптации и изменению поведения в зависимости от обстоятельств, периодически успешное управление подчиненными	Высокая гибкость и адаптивность в поведении, эффективное управление подчиненными, умение применять различные подходы и стратегии для оптимизации работы команды

Средний уровень (функциональный, эмоционально-волевой) характеризуется обыденным мышлением. Развивается социоцентризм – достижение коллективных целей, появляются знания о социальном интеллекте и основах управления. Осознаются мотивация и ценностно-смысловые ориентации. Принимаются решения в пределах своих компетенций. В ситуации неопределенности к принятию решений не стремятся, но при необходимости заручившись поддержкой командования готовы к их принятию. В коллективе чувствуют себя зачастую дискомфортно, с осторожностью заводят новые знакомства и стараются избегать незапланированного общения.

Высокий уровень (визионерский, эмоционально-рациональный) отличается оригинальностью мышления, такие личности легко справляются с новыми задачами, даже если недостаточно компетентны в их решении. Развивается профессионально-деятельностное мышление и опыт его применения. При принятии решений в ситуации неопределенности готовы взять ответственность на себя, справляются с различными стрессовыми ситуациями и проблемами. Инициативны и настойчивы. Имеют убеждения в достижении поставленных целей. Легко понимают потребности и чувства собеседника, четко выражают свои мысли, чувства и потребности, не нарушая прав и чувств других людей. Владеют навыками саморегуляции, которые позволяют им контролировать свои эмоции и приспосабливаться к различным ситуациям. Способны к компромиссам и поиску оптимальных решений.

Использование уровневого подхода к определению показателей готовности к лидерству курсантов упрощает процесс диагностики на формирующем этапе исследования, особенно в контексте внеучебной деятельности, где не требуется точная количественная оценка уровня с помощью балльной системы оценивания.

Для определения уровня готовности к лидерству курсантов использовались балльные оценки, применяемые как для определения степени развития отдельных показателей, так и для оценки критериев в целом.

Пороги интервалов уровней готовности к лидерству курсантов определялись по методике А. А. Кыверялг [109], представленной на Рисунке 2.1.1:

- низкий со значением от $R_{\min}$ до $0,25 \cdot R_{\max}$,
- средний со значением от $0,26 \cdot R_{\min}$ до $0,74 \cdot R_{\max}$,
- высокий со значением от $0,75 \cdot R_{\min}$ до $R_{\max}$,

где $R_{\min}$ и $R_{\max}$ представляют собой минимальный и максимальный пределы баллов соответственно.



Рисунок 2.1.1 – Основная схема, описывающая диапазоны уровней готовности к лидерству

Для диагностики когнитивных показателей у курсантов, отражающих уровень знаний о лидерстве, нами был разработан тест-опросник для оценки полноты знаний (Приложение 1) и опросник для измерения осознанности знаний (Приложение 2).

Данные методики базируются на детальном и структурированном анализе данных, собранных в ходе педагогического эксперимента. На этапе углубленного анализа заранее выделяются ключевые компоненты знаний, которые курсанты должны освоить к завершению исследования. В контексте данного исследования такими компонентами стали важнейшие термины, применяемые в процессе обучения, такие как «лидер», «лидерство», «мотивация», «ценностно-смысловые ориентации», «ассертивное поведение», «эмоциональный интеллект», «готовность к лидерству курсантов военного вуза» и другие.

Использование поэтапного анализа позволило детально оценить успешность освоения курсантами знаний, необходимых для выполнения во-

енно-профессиональных задач. Опросники содержат вопросы, которые направлены на выявление глубины и осознанности понимания ключевых аспектов лидерства, а также способности курсантов к мониторингу, прогнозированию, анализу ситуаций, оценки возможных последствий, а также к принятию решений в условиях управленческой деятельности.

Тест для оценки уровня полноты знаний о лидерстве состоит из 10 утверждений, каждое из которых предполагает три варианта ответа. Эти варианты включают ключевые термины, используемые в рамках нашего исследования. Оценка знаний происходит по системе, где за каждый правильный ответ начисляется 1 балл, за неправильный – 0 баллов. Применение в каждом вопросе теста более двух вариантов ответов позволяет нам минимизировать возможность угадать правильный ответ при спонтанном (необдуманном) решении теста курсантами. Это дает возможность с большей вероятностью быть уверенными в точности определения уровня знаний курсантов.

Система оценивания с помощью баллов позволяет судить об уровне развития показателя «Полнота знаний о лидерстве и способах их развития»:

- низкий уровень – характеризует отсутствие полной картины о лидерстве и способах его развития;
- средний уровень – показывает наличие базовых знаний о лидерстве и понимание основных способов его развития;
- высокий уровень – определяет глубокие и систематические знания о лидерстве, включая разнообразные способы его развития.

В рамках нашего исследования был разработан специальный опросник «Осознанность знаний о лидерстве», направленный на оценку степени осознанности знаний о лидерстве. Этот инструмент предназначен для выявления умений курсантов формулировать четкие определения, осознавать взаимосвязи между различными концепциями и эффективно использовать полученные знания в разнообразных ситуациях.

Опросник включает пять вопросов, каждый из которых содержит определения, параметры и показатели, определяющие высокий уровень сформиро-

рованности готовности к лидерству курсантов. Для оценки глубины осознания учебного материала применялась система оценивания, основанная на критериях, где полному ответу с обоснованным изложением принадлежало 2 балла, ответу, частично отражающему тему, с недостаточной аргументацией – 1 балл, а не соответствующему теме или представленному без аргументации – 0 баллов.

Сумма баллов, набранных по показателю «Осознание необходимости знаний о лидерстве и методах их развития», позволяет судить об осознании необходимости знаний о лидерстве и методах их развития:

- низкий уровень – указывает на недостаточное осознание и применение знаний в практической деятельности;
- средний уровень – предполагает осознание своих лидерских качеств и методов их применения;
- высокий уровень – подчеркивает четкое осознание и активное применение лидерских знаний и навыков в различных ситуациях.

Порядок подсчета общего количества баллов по показателям когнитивного критерия формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза представлен в Таблице 2.1.4.

Таблица 2.1.4 – Шкала количественной оценки уровней по показателям когнитивного критерия

Баллы	Уровень		
	высокий	средний	низкий
По тесту	10–9	8–6	5–0
За показатель	2	1	0

Для определения уровня ценностно-мотивационного критерия в нашем исследовании оценивались следующие показатели: направленность на ценностно-смысловые ориентации, интерес к расширению знаний о лидерстве, потребность в овладении лидерскими способностями, проявление коммуникативных способностей, мотивационная направленность личности на лидерство.

Количественная оценка уровней по ценностно-мотивационному критерию осуществлялась аналогично когнитивному критерию, по методике

А. А. Кыверялга, которая позволила определить индивидуальную оценку каждого из его показателей. Сумма баллов, определяющая уровень сформированности каждого из показателей ценностно-мотивационного критерия, представлена в Таблице 2.1.5.

Таблица 2.1.5 – Шкала количественной оценки уровней по показателям ценностно-мотивационного критерия

Показатель	Уровни и баллы по каждому показателю		
	Высокий – 2 балла	Средний – 1 балл	Низкий – 0 баллов
1. Направленность на ценностно-смысловые ориентации	60–40	39–21	20–0
2. Интерес к расширению знаний о лидерстве	10–9	8–6	5–0
3. Потребность в овладении лидерскими способностями	50–37	36–14	13–0
4. Проявление коммуникативных способностей	20–16	15–8	7–0
5. Мотивационная направленность личности на лидерство	32–24	23–9	8–0

При разработке теоретической концепции диагностики ценностно-смысловых ориентаций опорой являлись научные исследования следующих авторов: И. В. Абакумова [4], С. В. Бунин [30], М. В. Гамезо [42], Е. Н. Дмитриева [61], О. В. Евтихов [74]. Кроме того, использовались методики по выявлению ценностных ориентиров личности, предложенные М. Рокичем, а также тест-опросник на основе методики С. С. Бубновой [185], который позволил выявить фактическую структуру ценностных ориентаций, связанных с лидерскими качествами.

Применение методики М. Рокича позволяет нам выделить терминальные ценности, которые способствуют формированию готовности к лидерству курсантов. Они включают: «Высокий уровень социального (межличностного) взаимодействия (воинское товарищество, честность, равенство); адекватный уровень притязаний (верность воинскому долгу, ответственность, исполнительность); чувство собственного достоинства и уважения других; высокая степень мотивированности, вдохновения коллектива на

выполнение поставленных задач, национальная безопасность (обеспечение безопасности государства и общества), а также инструментальные ценности, такие как самоконтроль, самодисциплина, самоанализ и готовность к оправданному риску при принятии решений (самостоятельность, способность подчиняться долгу); инициативность, решительность, целеустремленность и настойчивость при решении поставленных целей; ответственность за принятое решение; открытость, надежность и способность убеждать, мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач; эмоциональный интеллект при решении различных коммуникативных задач; навык ассертивного поведения» [72].

В ходе исследования ценностно-смысловых ориентаций личности использовался тест-опросник «Диагностика структуры ценностных ориентаций личности» (адаптированный на основе методики С. С. Бубновой) для определения фактической структуры ценностно-смысловых ориентаций к лидерству. Методика включает 30 вопросов (Приложение 3). Каждому индивидуальному утверждению, указывающему на степень развития ценностно-смысловой ориентации личности, получившему ответ «да», – присваивалось 2 балла, «иногда» – 1 балл, «нет» – 0 баллов. Оценка степени выраженности каждой ценностно-смысловой ориентации проводилась с использованием специального ключа, представленного в бланке ответов. Ценностно-смысловые ориентации, соответствующие вопросам анкеты, распределялись по горизонтали, в то время как по вертикали фиксировалось количество баллов за утверждения, что позволяло определить выраженность каждой ценностно-смысловой ориентации.

Сумма набранных баллов дает возможность определить уровень проявления ценностно-смысловой ориентации, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов: низкий уровень – характеризует неосознанное отношение к лидерским ценностям, отсутствие интереса к формированию индивидуальных ценностно-смысловых ориентаций; средний уровень – определяет наличие основных ценностно-смысловых ориентаций, связанных

с лидерством, но ограниченное их использование в практике; высокий уровень – свидетельствует о четко выраженной и активно используемой системе ценностно-смысловых ориентаций, направленных на лидерство, влияющих на поведение и принимаемые решения.

В рамках поставленных исследовательских задач была разработана авторская анкета, целью которой является выявление наличия и анализа уровня интереса к изучению аспектов лидерства (Приложение 4). Содержание анкеты составляют 10 вопросов с тремя вариантами ответов в каждом. Интерпретация результатов позволяет определить уровень интереса и участие в лидерских программах: низкий уровень – отсутствие активного интереса к изучению лидерства и его методов; средний уровень – периодический интерес к новым знаниям о лидерстве, случайное участие в обучающих программах; высокий уровень – постоянный стремительный интерес и участие в профессиональном развитии и обучении по тематике лидерства.

Потребность в овладении лидерскими способностями в нашем исследовании оценивается с помощью тест-опросника «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого [185]. Тест включает 50 утверждений с двумя предложенными вариантами ответа. Для определения уровня лидерских способностей используется следующая система: за верный ответ начисляется 1 балл, за неверный – 0 баллов. После подсчета общей сумма баллов оценивается степень развития лидерских способностей.

Проявление коммуникативных способностей в нашем исследовании определяется с помощью тест-опросника «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявского, В. А. Федорошина. Данная методика позволяет определить устойчивые коммуникативные способности личности. Бланк ответов методики предлагает курсанту 20 вопросов, хаотично расставленных по смыслу. Данные вопросы разделены на две группы: положительные (10 вопросов) и отрицательные (10 вопросов), предполагающие ответ «да» или «нет». Для определения потребности в овладении навыками общения (межличностного взаимодействия) была применена методика оценива-

ния, при которой правильные ответы отмечались начислением 1 балла, а за неверные ответы баллы не присваивались. Итоговая сумма набранных баллов позволяла определить общий показатель, характеризующийся степенью проявления коммуникативных способностей.

Мотивационная направленность личности на лидерство в нашем исследовании оценивается с помощью теста «Диагностика полимотивационных тенденций в “Я-концепции” личности» С. М. Петрова. С целью повышения достоверности результатов диагностики данная методика использовалась с двумя вариантами выражений, каждый из них состоял из 32 пословиц. Пословицы, включенные в методику, тесно взаимосвязаны между собой, имеют общую концептуальную основу и составляют 16 парных мотивационных тенденций.

Для определения мотивационной сферы личности, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов, применялась процедура оценивания, при которой правильному ответу по одной и той же паре мотивационных тенденций в обоих вариантах выражений присваивается 2 балла, за правильный ответ в одном из вариантов выражений – 1 балл, а за неверный ответ в обоих вариантах выражений – 0 баллов. Путем суммирования баллов определялся уровень мотивационной сферы, направленной на общение (межличностное взаимодействие).

Деятельностный критерий сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза реализовывался в ходе проведения диагностики с использованием как разработанных автором тестов и анкет, так и уже использованных в педагогических исследованиях. Данный критерий включает такие показатели, как: «Умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач», «Умение использовать навык ассертивного поведения в руководстве», «Готовность принимать решения и нести за них ответственность», «Готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия» и «Готовность урегулировать конфликты». Методика балльного оценивания показателей деятель-

ностного критерия была аналогична методике, применяемой при оценке показателей когнитивного и ценностно-мотивационного критериев.

Сумма баллов, определяющая уровень сформированности каждого из показателей деятельностного критерия, представлена в Таблице 2.1.6.

Таблица 2.1.6 – Шкала количественной оценки уровней по показателям деятельностного критерия

Показатель	Уровни и баллы по каждому показателю		
	Высокий – 2 балла	Средний – 1 балл	Низкий – 0 баллов
1. Умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач	40–30	28–12	11–0
2. Умение использовать навык асертивного поведения в руководстве	71–60	более 71	59–0
3. Готовность принимать решения и нести за них ответственность	40–30	28–12	11–0
4. Готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия	24–19	18–7	6–0
5. Готовность урегулировать конфликты	40–30	28–12	11–0

Определение уровня умений по показателю «Умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач» проводилось по анкете (Приложение 5), основой разработки которой стали методики «Умеете ли Вы убеждать других» [202] и «Какова Ваша сила убеждения в переговорах» В. П. Шейнова [162].

Показатель «Умение использовать навык асертивного поведения в руководстве» оценивался с помощью опросника асертивности личности, подготовленного на основе адаптированной сокращенной версии В. П. Шейнова. Базой для разработки анкеты по показателю «Готовность принимать решения и нести за них ответственность» являлись методики «Каков Ваш потенциал в принятии нестандартных решений» [161] и «Принятие решений» Г. В. Бороздиной [27].

Использование теста «Эмоциональный интеллект» (П. Сэловея, Дж. Майера и Д. Карузо (MSCEIT v. 2.0), русскоязычная адаптация Е. А. Сергиенко, И. И. Ветрова) позволило нам выявить уровень развития показателя «Готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия». По методике «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса в данном исследовании проводили оценку показателя «Готовность урегулировать конфликты». С помощью этой методики определялся приоритетный тип поведения в различных конфликтных ситуациях, что позволило выявить наиболее характерную реакцию реагирования на конфликт для каждого индивида.

Четвертым критерием готовности к лидерству курсантов был определен оценочно-рефлексивный, характеризующийся следующими показателями: «Способность к самооценке индивидуального уровня готовности к лидерству» (Приложение 6), «Способность мотивировать подчиненных к совместной работе для достижения общих целей» (Приложение 7) и «Способность корректировать индивидуальное поведение и управлять подчиненными» (Приложение 8).

Каждый из показателей оценочно-рефлексивного критерия определялся с помощью наблюдения, опросника и анкет, разработанных автором. Каждая анкета и опросник состояли из 10 утверждений и оценивались аналогично опроснику «Полнота знаний о лидерстве».

Уровень сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза выводился с учетом четырех критериев (когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный и оценочно-рефлексивный) по формуле:

$$K = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 / 4,$$

где X_1 – общий балл по когнитивному критерию; X_2 – общий балл по ценностно-мотивационному критерию; X_3 – общий балл по деятельностному критерию; X_4 – общий балл по оценочно-рефлексивному критерию.

При этом каждый критерий с учетом всех определяющих его показателей оценивался по следующей формуле:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n},$$

где $\bar{X}$ – определяемый критерий готовности к лидерству; X_i – общая сумма баллов за показатели определяемого критерия; n – количество показателей по определяемому критерию.

При оценивании уровня готовности к лидерству с результатом $1,50 \leq K \leq 2$ курсанту присваивался высокий уровень; при $0,50 \leq K \leq 1,50$ – средний уровень; при $K < 0,50$ – низкий уровень. Такая же методика применялась при оценивании каждого критерия.

Использование данных критериев и показателей позволило определить готовность к лидерству курсантов военного вуза, что является необходимым условием для успешного выполнения военно-профессиональных задач после выпуска из военного вуза.

В последующем параграфе 2.2. описывается реализация педагогических условий, обеспечивающих эффективность спроектированной педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

В параграфе 2.3. представлена диагностика индивидуальных достижений курсантов, математическая обработка и интерпретация данных в описательной, табличной и графической формах.

2.2. Реализация педагогических условий формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза

В параграфе раскрывается последовательная реализация педагогических условий, разработанных для эффективной реализации педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза. Раскрыты ключевые роли и функции преподавателей, командиров подразделений и курсантов, а также изложены формы, методы и средства, применяемые в образовательном процессе для достижения оптимальных результатов военно-профессионального образования.

При конструировании педагогической технологии процесса формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза было определено, что для того, чтобы проектирование не завершилось теоретическим конструктом, эффективность ее функционирования обеспечивается реализацией определенных нами педагогических условий.

Средний и высокий уровень сформированности готовности к лидерству курсантов является важным фактором, обеспечивающим фундамент дальнейшего успешного выполнения военно-профессиональных задач и способствующим прогрессу в управленческой деятельности, а также командному взаимодействию.

Курсанты в военном вузе сталкиваются с разнообразными ситуациями в которых необходимо правильно выстраивать межличностные отношения, владеть основными принципами эффективного и бесконфликтного общения. При этом, являясь командиром подразделения, после окончания обучения в вузе, для успешного выполнения возложенных на коллектив задач необходимо умение поддерживать в нем обстановку взаимопонимания, оказывать влияние (вдохновлять) на стремление коллектива к достижению поставленных военно-профессиональных целей и задач.

Низкий уровень сформированности готовности к лидерству может свидетельствовать о ряде факторов и недостатков, оказывающих влияние на различные аспекты личности и военно-профессиональной деятельности.

Наблюдения выпускников ПВИ, личные впечатления по завершению образования и службы в войсках, показали необходимость выделить аспекты, которые проявляются при низком уровне готовности к лидерству:

1. Отсутствие навыков коммуникации: лидерство тесно связано с эффективной коммуникацией. Низкий уровень готовности может указывать на ограниченные навыки общения, что затрудняет установление эффективного взаимодействия с членами воинского коллектива.

2. Неудовлетворительные навыки управления: отсутствие навыков координации и распределения задач может привести к неэффективной работе подразделения.

3. Избегание в принятии решений: лидерство требует способности принимать обоснованные решения в различных ситуациях. Низкий уровень готовности может отражать наличие затруднений в принятии и реализации решений.

4. Недостаточная способность мотивировать: лидер должен быть способен мотивировать членов команды к достижению общих целей. Низкий уровень готовности к лидерству может означать недостаточные навыки мотивации и поддержки коллектива.

5. Отсутствие адаптивности: лидерство требует способности адаптироваться к переменным условиям, непредсказуемым ситуациям и умении решать возникающие проблемы. Низкий уровень готовности может свидетельствовать о неспособности эффективно реагировать на изменения в окружающей социальной и военно-профессиональной среде.

6. Недостаточная самооценка: заниженное чувство уверенности в своих силах и способностях может сдерживать лидерский потенциал. Отсутствие уверенности может привести к неверному восприятию и недооценке возможностей в управлении и руководстве.

В целом низкий уровень готовности к лидерству является индикатором необходимости дополнения содержания образования, саморазвития в сфере лидерских компетенций.

Первое педагогическое условие обеспечивает реализацию педагогической технологии процесса формирования готовности к лидерству курсантов и предусматривает освоение интегрированного материала по теории лидерства и мотивацию развития лидерских качеств у курсантов. Данное условие способствует мотивации развития лидерских качеств у курсантов военного вуза.

Концепции лидерства легли в основу формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, дополняя содержание образования. Лидером в группе является тот, кто лучше остальных способен организовать коллективную деятельность, сплотить участников группы в решении общих целей на основе взаимных интересов и при этом поддерживать приверженность единым ценностям.

Применялась работа О. В. Евтихова, в которой подчеркивается важность роли лидера в ситуациях, когда группа сталкивается с препятствиями, угрозами или критическими обстоятельствами, требующими согласованных и эффективных действий. Он отмечает, что успешное преодоление таких ситуаций и достижение поставленных целей в значительной степени зависят от организационных способностей лидера. Лидер должен уметь формировать сплоченную команду, ясно обозначать стратегию достижения цели и вдохновлять участников на активное выполнение поставленных задач, а также контролировать результаты совместной деятельности и другие аспекты [73].

Учитывая, что командиру подразделения необходимо выстраивать правильные межличностные отношения, которые строятся на принципе единоначалия и взаимном уважении друг к другу, важным фактором успешной управленческой деятельности является высокий уровень коммуникативных способностей личности данного руководителя. Развитие этого аспекта при

обучении в военном вузе в дальнейшем способствует успешной адаптации выпускника при распределении в подразделения Росгвардии.

В нашем исследовании мы рассматриваем коммуникативные способности лидера как совокупность умений эффективно обмениваться информацией и взаимодействовать с другими, основанные на глубоком понимании собственных эмоций и эмоций окружающих, а также на способности выражать собственные идеи, потребности уверенно и уважительно. Эти компоненты взаимно усиливают друг друга, позволяя лидеру строить отношения на принципах взаимного уважения и открытости, что является ключом к успешному руководству и эффективному управлению подразделением.

Мониторинг уровня готовности к лидерству и мотивации развития курсантов включает в себя пространственно-предметные, социальные и коммуникативные компоненты. Эти компоненты взаимодействуют между собой, обеспечивая возможность систематического анализа явлений и процессов, происходящих в коллективе. Все это позволяет обеспечить решение задач анализа, диагностики и прогнозирования, а также проводить корректировку деятельности курсанта. В условиях образовательной среды в военном вузе формирование готовности к лидерству осуществляется в виде целенаправленного обучения и воспитания курсанта осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Мониторинг уровня готовности к лидерству и мотивации развития курсантов осуществляется в соответствии с основными принципами организации педагогического мониторинга:

- целенаправленности – подчиненность поставленной цели установления уровня сформированности готовности к лидерству и ориентацией на коррекцию для ее развития;
- системности – получение наиболее полной и достоверной информации уровня развития профессиональных и личностных качеств курсантов;
- целостности – определение и оценивание всех характеристик готовности к лидерству курсантов как единое целое;

– адресности – получение информации, учитывая индивидуальные черты субъекта образовательного процесса.

Процесс мониторинга включает в себя следующие действия:

1. Сбор необходимой информации по выявлению уровня развития готовности к лидерству и мотивации развития курсантов.
2. Анализ полученной информации с определением индивидуальных способностей каждого курсанта, выявление проблемы.
3. Конструирование ситуаций и контроль выполнения задач по формированию готовности к лидерству и мотивации развития курсантов.
4. Организация стимулирующего влияния на курсантов.
5. Прогнозирование дальнейшего способа развития готовности к лидерству и мотивации курсантов.
6. Выработка рекомендаций по коррекции уровня развития готовности к лидерству курсантов.

Исходя из этого, мониторинг уровня готовности к лидерству – это целенаправленный, упорядоченный, организованный, структурированный процесс определения основных характеристик готовности к лидерству курсантов в военном вузе и аналитическое обобщение результатов деятельности с целью прогнозирования происходящих изменений и возможностью своевременной коррекции в процессе управленческой деятельности с дальнейшим развитием положительного потенциала.

Включение в содержание образования курсантов необходимого теоретического материала с помощью разработанного образовательного модуля как мобильного ресурса, учитывающего специфику подготовки, способствовало повышению мотивации к выполнению лидерских функций в военно-профессиональной деятельности.

Дисциплина «Военная педагогика и психология», изучаемая курсантами, была дополнена образовательным модулем 1 «Теория лидерства, мотивация лидерства в военно-профессиональной деятельности». Данный мо-

дуль включает в себя шесть часов лекций, шесть часов самостоятельной работы и раскрывает следующее содержание тем.

Модуль 1. Теория лидерства, мотивация лидерства в военно-профессиональной деятельности.

Основные концепции и теории лидерства. Лидерство в контексте военно-профессиональной деятельности. Психологические и мотивационные аспекты лидерства. Значимость мотивации лидерства в военно-профессиональной деятельности. Методы и техники самомотивации для лидеров. Мотивация подчиненных: методы и подходы в военно-профессиональной среде. Рефлексия и анализ мотивации лидерства в военно-профессиональной деятельности.

Занятия проводились в режиме лекций, практических занятий, тренингов, ролевых игр, анализ кейсов. В ходе реализации модуля курсанты изучают основные теории мотивации, понятие мотивации и ее роль в управленческой деятельности, а также роль внутренней и внешней мотивации в условиях военной службы, осознают влияние мотивации на поведение и эффективность лидера. Рассмотрение междисциплинарного дискурса лидерства на дисциплинах «Философия» и «Правоведение», позволяло усилить мотивацию развития лидерских качеств курсантов.

Внедрение модуля позволило создать основу для формирования у курсантов комплекса мотивационных и лидерских компетенций, необходимых для выполнения управленческих функций в военной службе. Он также способствовал не только росту ответственности курсантов, но и улучшению их способности к мотивированию подчиненных, что является важным шагом на пути к подготовке высокоэффективных лидеров в военно-профессиональной среде.

Окончание каждой темы завершалось проведением тренинга, ролевой игры, анализа кейсов.

Тренинг «Самооценка мотивации к лидерству» проводился с целью развития у курсантов навыков самоанализа и рефлексии, а также выявления

внутренних и внешних стимулов, которые влияют на их мотивацию к развитию лидерства (Приложение 9). В рамках тренинга курсанты отвечали на вопросы, оценивая, что мотивировало их к развитию лидерских качеств и какие факторы влияют на их мотивацию. После чего курсанты выделяют внутренние и внешние стимулы, оценивая их влияние по шкале от 1 до 5. В последующем они анализировали свои результаты, определяя ключевые стимулы, влияющие на их мотивацию, и разрабатывали стратегии для ее усиления. В дальнейшем, в ходе группового обсуждения, они делились результатами и получали обратную связь от курсантов и преподавателя, разбирались различия в мотивационных установках. Заключительным этапом было написание краткого рефлексивного отчета, в котором описывали свои основные выводы и выделяют ключевые стимулы, влияющие на их мотивацию, с учетом переоценки в ходе данного тренинга.

Анализ кейсов способствовал развитию у курсантов навыка анализа реальных ситуаций, понимание механизмов мотивации и применить теории мотивации к интерпретации поведения лидеров, а также подготовить их к практическому использованию знаний. В ходе его проведения курсанты объединялись в группы, получали кейсы из военной практики, описывающие различные мотивационные ситуации. Группы обсуждали кейс, определяли действия лидера, применяли теории мотивации и анализировали мотивационные потребности подчиненных. После чего каждая группа представляла свои выводы, объясняла применение теории и предлагала улучшения в мотивационных действиях лидера. В свою очередь преподаватель проводил дискуссию, в ходе которой обсуждались наиболее эффективные методы мотивации и выводы по каждому кейсу.

В ходе проведения ролевой игры «Мотивация команды» курсанты объединялись в группы сменного состава, в которой один курсант выполнял роль командира, а остальные – подчиненные с различными заданными заранее мотивационными потребностями. Командиры разрабатывали мотивационные стратегии, учитывая индивидуальные потребности подчинен-

ных, и используют различные подходы. Командиры применяли разработанные стратегии, взаимодействуя с подчиненными. После игры группы обговаривали, что можно улучшить. Подчиненные давали командиру обратную связь, обсуждая, какие методы мотивации были успешными и что можно было изменить для повышения мотивации команды. Таким образом, курсанты приходили к пониманию наиболее эффективных мотивационных методов. Преподаватель координировал действия участников игры в каждой команде.

Решение практических заданий после изучения каждой темы обеспечивало комплексный подход к обучению, где теория и практика дополняли друг друга.

Второе педагогическое условие предусматривает развитие командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения.

Реализация данного педагогического условия в образовательной деятельности курсантов военного вуза способствовала комплексному развитию управленческих и командных навыков, обусловленных ценностно-смысловыми ориентациями. Предусматривалась интеграция прикладного модуля 2 и 3, дополняющих содержание дисциплин «Военная педагогика и психология» и «Политология и социология», изучаемых курсантами на II и III курсах, которая усиливалась групповой войсковой стажировкой на втором курсе и индивидуальной войсковой стажировкой на III курсе обучения.

Включение обучающих модулей в образовательный процесс курсантов осуществлялось через следующее их содержание.

Модуль 2. Ценностно-смысловые ориентации лидерства при выполнении служебных обязанностей.

Теоретические основы ценностно-смысловых ориентаций лидерства. Ценностно-смысловые ориентации эффективного лидера. Личностные и профессиональные качества лидера. Взаимосвязь ценностных установок и эффективности лидерства в военной деятельности. Психологические аспекты

формирования ценностно-смысловых ориентаций у курсантов. Коммуникативные навыки лидера. Влияние деструктивного лидерства на выполнение задач подразделением. Способы устранения деструктивного лидерства для командного взаимодействия.

Модуль 3. Ассертивное поведение в командном взаимодействии.

Ассертивность лидера как фактор его эффективности в коллективе. Ассертивное поведение и его компоненты. Уровни ассертивного поведения и их характеристики. Роль ассертивного поведения для командного взаимодействия. Использование ассертивного поведения для конструктивного разрешения конфликтов.

Содержание данных модулей реализовывалось с помощью лекций, практических занятий и дискуссионных семинаров, на которых обсуждались предварительно определенные темы занятия, а также применялись тренинги, ролевые игры и анализ кейсов.

Междисциплинарный дискурс лидерства в военно-профессиональной деятельности на дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» обеспечивал предметное его понимание в контексте военной службы.

Применение модулей позволило углубить знания курсантов о теории лидерства и аспектах управления, кроме всего прочего, создало условие для формирования устойчивых мотивационных установок и стратегий поведения, направленных на эффективное выполнение лидерских функций. Практический аспект управленческой деятельности и командного взаимодействия включал в себя проведение тренингов, ролевых игр, анализ кейсов, решение ситуационных заданий, моделирующие реальные служебные ситуации. Это позволило курсантам не только теоретически изучать теорию лидерства, но и активно применять полученные знания на практике, развивая способность к принятию решений, умению работать в команде с учетом индивидуальных особенностей каждого участника, четко, уверенно и уважительно выражать свои мысли, чувства и потребности, при этом учитывая интересы других, а также мотивировать и вдохновлять коллектив на достижение общих целей.

Использование активных методов обучения, таких как анализ кейсов, командные обсуждения и групповая работа, позволило развить коммуникативные и рефлексивные способности курсантов, повысить их уверенность в своих лидерских качествах и готовность к выполнению управленческих задач.

В ходе обучения курсанты получали знания и навыки, связанные с важностью ценностно-смысловых ориентаций для успешного лидерства, в способах устранения влияния деструктивных лидеров в коллективе, а также использовании ассертивного поведения для командного взаимодействия и регулирования конфликтами.

Совокупность полученных знаний, умений и навыков в ходе реализации второго педагогического условия в рамках образовательной программы в военном институте позволило их последовательно интегрировать в практику в период прохождения войсковой стажировки в роли командиров подразделений, которая создавала реальные условия в управлении подчиненным личным составом и возможность использовать развитые компетенции лидерства.

При обучении в военном вузе курсанты не являются участниками управленческого звена, которому приходилось бы принимать решения, нести за них ответственность, кроме случаев назначения их на должности младших командиров (командиров отделений, заместителей командиров взводов). При этом они в рамках своих должностных обязанностей проявляют активность, инициативу, ведут межличностное общение.

Для того, чтобы поддерживать в подразделении атмосферу коллективизма, взаимопомощи и воодушевить всех его участников на выполнение поставленных перед подразделением задач, необходимо опираться на ценностно-смысловые ориентации, которых должен придерживаться как руководитель, так и коллектив в целом. Процесс развития умений и навыков управленческой деятельности и командного взаимодействия на основе ценностно-смысловых ориентаций должен быть системным и целенаправленным.

Информационное наполнение компонентов, отражающих систему формирования ценностно-смысловых ориентаций, направленных на формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза, представлено в Таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1 – Развитие ценностно-смысловых ориентаций, направленных на формирование готовности к лидерству курсантов

Содержание	Принципы	Задачи	Факторы	Функции
Знания: о ценностно-смысловых ориентациях лидерства; о нормах социального поведения и аспектах эмоционального интеллекта; о коммуникативном сотрудничестве с использованием ассертивного поведения.	Интеграция, визионерство, коммуникативность, человечность, партнерство, взаимоуважение, личная ответственность.	Принятие ценностных установок, ориентированных на лидерство. Внутренняя интеграция ценностей. Выработка индивидуальной системы ценностей. Развитие активной позиции, основанной на ценностных ориентирах в управленческой деятельности, а также навыков эффективного взаимодействия в командной работе.	Образовательный процесс направленный на лидерство. Аудиторные занятия и внеаудиторные мероприятия (развитие необходимых знаний, умений и навыков, ориентированных на проявление лидерской позиции). Войсковая стажировка (практика в решении различных коммуникативных задач, урегулировании конфликтов, возникающих в военно-профессиональной деятельности). Профессорско-преподавательский состав, командиры подразделений.	Определение индивидуальных потребностей и направлений развития курсантов. Направленность профессионально-деятельностного мышления на лидерство.
Результат: положительная динамика развития ценностно-смысловых ориентаций, направленных на формирование готовности к лидерству курсантов				

В процессе совместно-распределенной деятельности преподавателя (командира подразделения) и курсантов с помощью анкетирования были выявлены наиболее важные ценности, способствующие формированию го-

товности к лидерству курсантов военного вуза. Это позволило определить ключевые приоритеты и понять, какие качества курсанты считают наиболее важными для лидера. Также в ходе данной деятельности курсанты осмысливают свои ответы и используют их как отправную точку для дальнейших размышлений о собственных ценностных ориентациях.

Кроме того, участие преподавателей (командиров) и курсантов в процессе выявления ценностей через совместно-распределенную деятельность позволяет создать доверительную атмосферу, обучающиеся чувствуют поддержку и получают возможность более открыто обсуждать свои взгляды и установки.

В. М. Бехтерев писал, что наибольших успехов в творческой деятельности можно достичь благодаря совместному труду, где индивидуальный ум занимается подготовкой и обработкой материала, а коллективный – его критикой, дополнением и обобщением. Применительно к нашему исследованию: в ходе совместно-распределительной деятельности преподаватель (командир подразделения) занимается подготовкой и проведением анкетирования, а также обобщением его результатов, при этом он сам владеет необходимыми ценностями в аспекте лидерства. В свою очередь курсанты совместно с преподавателем (командиром подразделения) участвуют в обсуждении, дополнении и обобщении представлений о ценностных ориентирах, необходимых лидеру для управленческой деятельности и командного взаимодействия.

С нашей точки зрения, применение совместно-распределенной деятельности в ходе выявления значимых ценностей способствует не только выявлению ключевых факторов, влияющих на развитие лидерских качеств, но и активному вовлечению курсантов в процесс самоанализа и осознания собственной мотивации.

Для развития профессионального мировоззрения, изучения фундаментальных идей и ценностей, способствующих укреплению культуры безопасного поведения, необходимой для достижения целей и решения военно-профессиональных задач, а также для оценки степени их усвоения курсанта-

ми был разработан и внедрен тренинг «Ценности лидера». Методика, основанная на подходах М. Рокича, реализовывалась в форме работы небольших групп.

Тренинг был направлен на развитие у курсантов ценностно-смысловых ориентаций, играющих важную роль в их готовности к лидерству. Участникам предлагалось выполнить задание, основанное на принципе свободного выбора, в котором необходимо было ранжировать терминальные (конечные) и инструментальные (ценности-средства) элементы по их значимости. Все элементы, представленные в Таблице 2.2.2, помогли курсантам глубже осознать собственные приоритеты и ориентиры.

Таблица 2.2.2 – Терминальные и инструментальные ценности, способствующие формированию готовности к лидерству

Ценности	
<i>Терминальные</i>	<i>Инструментальные</i>
Высокий уровень социального (межличностного) взаимодействия [68]	Самоконтроль, самодисциплина, самоанализ и оправданный риск при принятии решений [68]
Чувство собственного достоинства и уважение других [68]	Ассертивное поведение в ходе межличностного (группового) взаимодействия [68]
Общение и межличностные отношения	Инициативность, целеустремленность, решительность, гибкость и настойчивость при решении поставленных целей [68]
	Умение слушать и ясно выражать мысли
Национальная безопасность	Ответственность за принятое решение [68]
	Адекватный целям и задачам уровень притязаний
Высокая степень мотивированности / вдохновения коллектива на выполнение поставленных задач [68]	Открытость, надежность и способность убеждать / мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач [68]
	Эмоциональный интеллект при решении различных коммуникативных задач [68]

Цифровые значения, присвоенные каждой ценности, отражают их степень значимости: более низкий числовой индекс свидетельствует о более высокой значимости, в то время как более высокий индекс указывает на меньшую важность.

В процессе групповых обсуждений, в которых участвуют небольшие группы курсантов (от 4 до 5 человек), происходит быстрое проявление потенциала каждого участника. В ходе таких обсуждений курсанты имеют возможность эффективно выявить свои сильные стороны и одновременно тренировать слабые.

На тренинге были рассмотрены ценности, прямо соотносившиеся с концепцией исследования. Выбор этих ценностей был сделан с учетом их ясности и ограниченного количества, что облегчило проведение опроса в ускоренном формате. При проведении тренинга курсантам предлагалось корректировать списки ценностей по своему усмотрению, с наиболее важных к менее важным, а также анализировать отдельно терминальные и инструментальные ценности. Кроме этого, использовались индивидуальные задания с карточками, в которых курсанты определяли субъективную значимость каждой ценности. Эти ценности затем интегрировались в процесс выполнения комплексных заданий и практических упражнений, способствуя их осмыслению и закреплению в контексте профессиональной деятельности.

Тренинг выступал основой, укрепляя приоритет как в понимании смысла и значимости формирования готовности к лидерству курсантов, так и в восприятии системы ценностей, поддерживающей культуру безопасного поведения. Это способствовало достижению поставленных целей и повышению готовности к решению военно-профессиональных задач. Понимание и интеграция терминальных и инструментальных ценностей являются ключевыми для развития успешного лидерства.

Поддержание и развитие ценностно-смысловых ориентаций осуществлялось через диалоги и дискуссии между обучающимися и преподавателями, где курсанты могли обсуждать и переосмысливать свои ценности в контексте лидерства.

Дискуссии организовывались как структурированное обсуждение (в формате круглого стола, дебатов), в ходе которого курсанты аргументированно отстаивали позицию, анализировали различные точки зрения и оцени-

вали эффективность лидерской позиции. Преподаватель выступал в роли модератора, который контролировал ход обсуждения, направлял курсантов и следил за логикой аргументов. Примерами тем таких дискуссий выступали: «Лидерство как служение: ответственность перед коллективом», «Можно ли быть эффективным военным лидером без эмоционального интеллекта?», «Какой стиль руководства эффективнее в экстремальных условиях - авторитарный или демократический?».

В свою очередь, диалоги предполагали свободный обмен мнениями, основанный на самоанализе и рефлексии, что способствовало осмыслению ценностно-смысловых ориентаций и поиску оптимальных моделей поведения в управленческой деятельности. Целью диалога являлось прояснить свои взгляды, глубже осознать ценностно-смысловые ориентации, услышать мнения других. Преподаватель сопровождал процесс размышления, помогая направлять мысли курсантов в обозначенную проблематику. Примерами тем диалогов выступали: «Лидерство – это врожденное качество или приобретенное?», «Как я воспринимаю авторитет командира?», «Какой опыт из моей жизни повлиял на мое понимание лидерства?».

К проведению данных дискуссий и диалогов предшествовала тщательная подготовка к их реализации. Преподаватель определял цели, какие ценностно-смысловые ориентации развиваются. Осуществлял подготовку вопросов по рассматриваемой тематике. В ходе основного этапа дискуссий и диалога использовались провокационные вопросы, которые заставляли курсантов задуматься, например «Можно ли быть лидером без доверия подчиненных?». Развитие диалога осуществлялось через примеры в жизни, истории военных лидеров. На заключительном этапе, в ходе подведения итогов фиксировались ключевые ценностно-смысловые ориентации, благодаря чему осуществлялось осознание участниками их значимости. Также проводилась рефлексия, где каждый курсант делал вывод о том, как обсуждаемая тема повлияла на его взгляды.

Сочетание этих форм коммуникации обеспечивает формирование ценностно-смысловых ориентаций осознанным и практически применимым, что важно для будущих офицеров.

Развитие ассертивного поведения курсантов достигалось через проведение тренингов, ролевых игр и моделирование ситуаций, которые заканчивались рефлексией.

Применение тренинга «Уверенное поведение» позволяло развить уверенность в выражении мыслей и отстаивании собственной позиции без агрессии. В ходе него, курсанты проводили разбор поведенческих стилей (пассивный, агрессивный, ассертивный), моделировали ситуации общения с различными людьми (командир, подчиненный, сослуживец), в которых учились работать над жестами, интонацией и позами.

С целью научить формулировать мысли, избегая двусмысленности, использовался тренинг «Метод ассертивных утверждений». Тренинг проводился в группах (4-5 человек), на которых раздавались карточки с ситуациями, требующими проявления ассертивного поведения. В ходе него курсанты учились составлять предложения по формуле «Я – сообщения»: «Я чувствую ...» (выражение эмоций без обвинений); «Мне нужно ...» (конкретизация потребностей); «Я предлагаю ...» (конструктивное предложение решения). Преподаватель выступал в качестве модератора, который прояснял правила тренинга, помогал правильно формулировать «Я-высказывания», корректировал ошибки, помогая избегать обвинений и двусмысленности, давал рекомендации.

Развитие у курсантов ассертивного поведения обеспечит успех в следующих направлениях предстоящей военно-профессиональной деятельности:

- Командное взаимодействие. Курсанты научились ясно выражать свои мысли и слушать других, что способствовало слаженной работе подразделения.

- Принятие обоснованных решений. Уверенность в своих суждениях позволяло курсантам принимать решения, основанные на объективной оценке ситуации.

- Профилактика конфликтов. Способность конструктивно выражать несогласие и находить компромиссы, повлияло на снижение вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

Развитие асертивного поведения курсантов обеспечивало многостороннее формирование лидерства, необходимых для командного взаимодействия. Он позволил курсантам глубже осознать принципы асертивного поведения, освоить практические инструменты для его применения и интегрировать их в реальную военно-профессиональную деятельность.

Третье педагогическое условие предполагает обучение соуправлению на основе профессионально-деятельностного мышления и эмоционального интеллекта во внеучебной работе и войсковой стажировке.

Понятие «соуправление» в образовательной среде включает в себя организационно-управленческие отношения и определяется как прямое участие обучающихся в разнообразной коллективной деятельности с принятием управленческих решений при участии всех субъектов образовательного процесса.

Соуправление как форма организации внеучебной деятельности способствует эффективному развитию и формированию личности. В ряде исследований (В. В. Бояринцева, А. А. Леонтьева, А. Этциони, Д. М. Бернса) оно рассматривается как особая форма деятельности для развития в личности социальной активности; средство формирования социально значимых качеств у личности.

Внеучебная деятельность курсантов в военном вузе заключается в выполнении специальных обязанностей в различных видах суточных нарядов, проведении различных спортивных мероприятий, военно-политической работы, привитии командно-методических навыков в роли младших команди-

ров под руководством преподавателя (командира подразделения), прохождении войсковой стажировки.

При традиционном обучении курсанты (за исключением младших командиров) не сталкиваются с выполнением задач по управлению личным составом. Привитие командно-методических навыков в роли младших командиров, заключалось в предоставлении возможности курсантами планировать деятельность личного состава отделения при сопровождении его деятельности сержантским составом и командиром взвода. Целью являлось развитие навыков лидерства и ответственности через управление выполнением повседневных задач, улучшение организационных способностей и коммуникативных навыков в процессе управления малой группой. Задание включает планирование мероприятий распорядка дня, распределение обязанностей между курсантами отделения, контроль за выполнением задач и, решение возникших проблем.

При выполнении заданий, соблюдалась следующая структура:

1. Планирование дня. Назначенный курсант встречался с командиром подразделения, чтобы обсудить задачи на день и получить указания. В последующем курсант самостоятельно определял приоритеты и распределял задачи между курсантами отделения, учитывая их возможности.

2. Руководство и контроль. В течение дня курсант контролировал выполнение задач, обеспечивая соблюдение сроков и качества работы. По мере необходимости предоставлял помощь и ресурсы, а также решал возникшие проблемы и возможные конфликты.

3. Обратная связь и корректировка. В конце дня курсант проводил обзор выполненных задач, собирал обратную связь от курсантов о возникших трудностях и успехах.

4. Отчет. Курсант готовил и предоставлял подробный отчет командиру подразделения о деятельности за день, включая выполненные задачи, проблемы и рекомендации.

Навыки лидерства, развиваются в процессе выполнения данного задания: управленческие навыки (планирование и распределение задач); лидерские качества (взаимодействие с командой, мотивация и поддержка сослуживцев); решение проблем (быстрая реакция на непредвиденные ситуации и эффективное их решение); коммуникативность (четкое и ясное общение с членами коллектива и командирами); эмоциональный интеллект (умение регулировать собственные эмоции и эмоции других, проявление эмпатии); способность к самооценке и рефлексии (анализ собственной деятельности и поиск путей улучшения).

С целью контроля и оценки выполнения задания на день (выявления сильных и слабых сторон) командиру предоставлялся контрольный лист (Приложение 5). На основе наблюдений командирами фиксировались сильные и слабые стороны, а также давались рекомендации.

Контрольный лист «Лидер дня» также использовался в период прохождения курсантами войсковой стажировки, который заполнялся командиром подразделения, в котором стажировался тот или иной курсант.

В данном аспекте оценка проводилась в условиях, которые значительно отличались от привычных для курсанта, что позволяло выявить его способность проявлять лидерские качества в новых, нестандартных ситуациях. Войсковая стажировка позволяла более объективно оценить готовность к лидерству курсантов, а ведение контрольных листов позволило проанализировать и скорректировать процесс формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

В случае, если большинство курсантов демонстрировали низкий уровень в проявлении конкретного аспекта лидерства, это сигнализировало о необходимости включения дополнительных тренингов по данному аспекту. Также, полученные результаты использовались для постановки индивидуальных целей курсантам. Включение обсуждения контрольных листов в программу рефлексии и самоанализа помогало курсантам осознавать собственные проблемы и сформировать направления для личностного и профессио-

нального роста. Обсуждение данных с преподавателями и командирами подразделений позволяло разработать стратегии улучшения: возможность уточнения или повторное рассмотрение теоретического материала образовательных модулей, для курсантов не усвоивших их; подбор дополнительных практических заданий; индивидуальная поддержка курсантов показывающих слабые результаты в отдельных аспектах лидерских качеств, со стороны опытных офицеров (коучинг).

Особенности, которые обеспечивали объективность оценки готовности к лидерству курсантов в период войсковой стажировки:

1. Новые условия. Стажировка проводилась в подразделениях, незнакомых курсанту до этого момента, что создавало эффект перехода в новый коллектив. В таких условиях курсант должен был быстро адаптироваться, завоевать авторитет среди коллектива и успешно координировать его работу.

2. Оценка в реальных ситуациях. Оценка осуществлялась в реальных условиях повседневной деятельности воинской части, включая организацию и выполнение задач, взаимодействие с подчиненными и офицерами, а также решение возникающих проблем.

3. Выявление адаптации. Контрольный лист позволял определить, насколько курсант способен адаптироваться к новым задачам и коллективу, демонстрируя лидерские качества в ситуации неопределенности и отсутствия прежней поддержки или знакомства с процессами.

4. Формирование навыков командного управления. Оценивались способности курсанта руководить коллективом, который не имел предварительного опыта работы с ним. Это приближало стажировку к реальной ситуации, с которой курсант столкнется по окончании обучения, когда он будет назначен на должность.

5. Оценка комплексных лидерских качеств. Кроме лидерских навыков, таких как принятие решений и управление, особое внимание уделялось таким аспектам, как умение мотивировать команду, оказывать

влияние, поддерживать высокий уровень дисциплины и ответственности в подразделении.

Важным этапом рефлексии, способствующим не только развитию профессиональных навыков и лидерства, но и личностному росту курсанта, укреплению его мотивации и уверенности в себе, являлось составление эссе по окончании стажировки. Эссе представлялось в формате группового обсуждения, где курсант анализировал свои действия в условиях управленческой деятельности, разбирал этапы принятия решений, оценивал насколько они соответствовали требованиям военной службы и проявлению лидерской позиции. Групповое обсуждение позволило формировать профессионально-деятельностное мышление и способствовало обмену лидерским опытом.

Профессионально-деятельностное мышление развивало способность анализировать ситуации, находить оптимальные решения и прогнозировать их последствия. Обсуждение эссе помогало не только оценить свои решения, но и сравнить их с подходами других курсантов, выявляя сильные и слабые стороны. В процессе группового обсуждения курсанты учились обоснованно защищать свои решения, формулировать аргументированные выводы и конструктивно воспринимать критику. Лучшие решения фиксируются и обсуждаются. В связи с чем, формируются стратегии эффективного лидерства, которые могут быть использованы в дальнейшем обучении и службе после выпуска из военного вуза.

Применение разработанного «Конструктора заданий развития профессионально-деятельностного мышления в командном управлении», содержащего специально разработанные методы: «Анализ военно-профессиональной ситуации методом Мозговой штурм», «Мониторинг военно-профессионального управления методом Контрольные листы», «Прогноз военно-профессиональной ситуации методом “Галстук-бабочка” », являлось стимулирующим фактором в развитии профессионально-деятельного мышления готовности к лидерству курсантов. Конструктор включал различные виды задач, стимулирующие определенные мыслительные операции, и способствует развитию

ключевых исследовательских компетенций. Выполнение этих задач позволяет курсанту освоить теоретические основы и развить практические навыки, важные для формирования готовности к лидерству.

Применение заданий конструктора способствует не только приобретению знаний о лидерстве, но и формированию ценностно-смысловых ориентаций, поддерживающих требуемое поведение.

Одним из методов, используемых для развития профессионально-деятельностного мышления курсантов, был наглядный метод «Галстук-бабочка». Этот метод соответствует стандарту ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010–2011 [50], который описывает систематический подход к визуализации и анализу причинно-следственных связей.

При выполнении заданий, связанных с определением безопасных моделей поведения в управленческих процессах и выбором наиболее эффективных решений, был использован «Прогноз военно-профессиональной ситуации методом “Галстук-бабочка”».

Метод позволяет визуализировать сценарии, где отображаются «угрозы/причины – некорректное поведение (опасная ситуация/событие) – последствия», демонстрируя связи между потенциальными угрозами, ошибочными действиями и их последствиями. При выполнении заданий, связанных с анализом конкретных ситуаций, курсанты на левой стороне карточек идентифицируют причины, способствующие реализации угрозы и наступлению события. На правой стороне карточки они анализируют развитие последствий данных событий и определяют применяемые и потенциальные меры управления для минимизации или устранения негативных последствий.

Курсанты приобретали умение формулировать обоснованные выводы, анализируя, были ли применены меры и правильно ли использовались средства управления для восстановления и уменьшения последствий.

В результате учебно-воспитательной работы наблюдалась динамика профессионально-деятельностного мышления, определяющаяся соответствующими ее характеристиками, представленная в Таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3 – Динамика развития профессионально-деятельностного мышления в процессе формирования готовности к лидерству курсантов

Индивидуальный уровень	Низкий уровень – обозначение – дисфункциональный, эмоциональный	Средний – осознание – функциональный, эмоционально-волевой	Высокий – направленное действие – визионерский, эмоционально-рациональный
Характер мышления	1. Мышление конкретное, сосредоточенное на себе и персонализированное, обладает непосредственной, очевидной и практической направленностью. 2. Наблюдается развитие абстрактных представлений о лидерстве	1. Происходит формирование временных представлений: понимание последствий принимаемых решений и анализ причинно-следственных связей. 2. Развивается социоцентрическое мышление: фокус на достижение общих, групповых целей. 3. Расширяются знания о лидерстве. 4. Осознаются мотивы и ценностно-смысловые ориентации	1. Формируется личная автономная система ценностей лидера. 2. Снижается личный авторитаризм (происходит признание способностей каждого индивида для достижения поставленных перед коллективом целей и задач). 3. Развиваются навыки асертивного поведения (уважения достоинства всех членов коллектива). 4. Появляются социальные цели, готовность к лидерству в коллективе. 5. Развивается профессионально-деятельностное мышление и опыт его операционализации. 6. Развиваются навыки эмоционального интеллекта. 7. Формируется готовность принимать решения и нести за них ответственность, социальное (межличностному) взаимодействие

Для развития эмоционального интеллекта у курсантов дисциплина «Политология и социология» была дополнена образовательным модулем 4 «Эмоциональный интеллект в межличностном (групповом) взаимодействии», включающем в себя следующее тематическое наполнение.

Модуль 4. Эмоциональный интеллект в межличностном (групповом) взаимодействии.

Эмоциональный интеллект и его компоненты. Эмоциональный интеллект, как личностная черта определяющая успех в межличностном (групповом) взаимодействии. Способы развития эмоционального интеллекта и его влияние на лидерство в коллективе. Роль эмоционального интеллекта, при разрешении конфликтов в коллективе.

Закрепление знаний и умений осуществлялось в ходе изучения дисциплины «Организация военно-политической (политической) работы», на которой курсантам разъяснялось значение эмоционального интеллекта в коммуникации в процессе воспитания подчиненных.

Развитие эмоционального интеллекта осуществлялось в ходе проведения тренингов: «Развитие эмпатии и социального восприятия», «Социально-эмоциональное взаимодействие в коллективе», «Моделирование ситуаций лидерства». Тренинги проводились в форме ролевой игры, групповых дискуссий и анализа-кейсов конфликтных ситуаций, направленных на формирование способностей курсантов распознавать и учитывать эмоциональное состояние подчиненных, развитие коммуникативных навыков и выстраивание эффективных межличностных отношений.

В ходе ролевой игры курсанты объединялись в группы по (4-5 человек), получали сценарии, моделирующие ситуации межличностного взаимодействия в воинском подразделении. Один из курсантов исполнял роль командира, а остальные – подчиненных с разными эмоциональными состояниями (тревога, усталость, неуверенность, агрессия). Командир проявляя эмпатию, выбирал стратегию общения и мотивировал подчиненных к выполнению поставленной задачи. В ходе тренинга использовалась методика смены ролей, позволяющая курсантам «примерить» на себя позицию подчиненных и командиров, тем самым это способствовало пониманию их точек зрения. По завершении тренинга проводилась групповая рефлексия.

Работа с кейсами предполагала реальные или смоделированные ситуации, в которых курсанты проявляли эмоциональное лидерство. Примеры кейсов используемых в тренинге:

Кейс 1: Подразделение потеряло мотивацию после неудачного выполнения задачи. Командиру необходимо восстановить боевой дух.

Кейс 2: В коллективе возник конфликт между военнослужащими, угрожающий сплоченности подразделения.

Кейс 3: Подчиненный испытывает стресс и эмоциональное выгорание, но продолжает скрывать проблему.

Каждая группа анализировала кейс и разрабатывала стратегию поведения команды, учитывая принципы эмоционального интеллекта. В последующем каждая группа представляла решение кейса. Преподаватель организовывал обсуждение стратегий, в ходе которого курсанты оценивали эффективность предложенных каждой группой решений, выявляли возможные альтернативные подходы и разбирали ошибки. Преподаватель направлял дискуссию, обращая внимание на ключевые принципы эмоционального интеллекта.

Создание условий для практики в ходе организации и проведения спортивных мероприятий также способствовало проявлению и развитию лидерских качеств у курсантов в процессе командной работы. Эти мероприятия помогали курсантам: отрабатывать навыки принятия решений в условиях конкуренции; развивать ответственность за себя и команду; укреплять способность к самоконтролю и управлению стрессом; улучшать коммуникативные навыки и эмпатию, необходимые для командного взаимодействия.

В ходе проведения спортивных мероприятий реализовывались следующие этапы:

1. Планирование и распределение ролей. Предоставлялась возможность определения формата мероприятия, назначения лидеров команд, проведение инструктажей и распределение ролей и задач в команде.

2. Подготовка к соревнованиям. Организовывались и проводились совместные тренировки, развивалась ответственность за выполнение индивидуальных заданий и вклад в общий результат команды, осуществлялась поддержка взаимопомощи и учет сильных и слабых сторон каждого участника.

3. Проведение спортивного мероприятия. В условиях соревнований курсанты учатся контролировать свои эмоции, решать возникшие конфликты и поддерживать командный дух.

4. Рефлексия и анализ результатов. После завершения спортивного мероприятия проводится разбор результатов, анализируются успехи и недостатки, оценивается вклад каждого участника. Участники обсуждают, как улучшить командное взаимодействие и что они вынесли из данного опыта. Подведение итогов помогает курсантам осознать значимость командного взаимодействия и определить пути дальнейшего развития лидерства.

Разработанные педагогические условия позволяют обеспечить реализацию педагогической технологии. Курсантам предоставлялся интегрированный учебный материал, способствующий развитию ценностно-смысловых ориентаций и профессионально-деятельностного мышления. В процессе обучения курсанты осваивали использование диагностических инструментов, направленных на развитие самоанализа, самоконтроля и самокоррекции.

Комплекс педагогических условий, способствующий эффективной реализации педагогической технологии в образовательной деятельности курсантов военного вуза, позволял им достигнуть более высокого уровня сформированности готовности к лидерству, что подтверждено практически и изложено в параграфе 2.3.

2.3. Анализ и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы по формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза

В настоящем параграфе описываются результаты опытно-экспериментального исследования, направленного на внедрение комплекса педагогических условий по формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза. Основной целью раздела является демонстрация и систематический анализ результатов, полученных на различных этапах эксперимента, включая констатирующий и формирующий этапы.

В разделе выделяются три ключевые задачи: первая направлена на проведение подробного анализа и описание результатов, полученных на констатирующем этапе эксперимента; вторая связана с углубленной интерпретацией и исследованием данных, собранных в ходе формирующего этапа; третья заключается в интеграции полученных данных и формулировании итоговых выводов, обобщающих результаты опытно-экспериментальной работы.

На этапе констатирующего эксперимента проводилась оценка исходного уровня готовности к лидерству курсантов, основываясь на существующей системе военно-профессиональной подготовки в военном вузе, не предполагающей целенаправленную подготовку и формирование готовности к лидерству курсантов. Подтверждено, что исследуемая проблема является актуальной и требует детального изучения, как в методологическом значении, так и при применении в образовательном процессе.

В соответствии с организационно-методологической основой, описанной в параграфе 2.1 и программой опытно-экспериментальной работы, проводилась диагностика констатирующего этапа эксперимента.

Определение исходного уровня готовности к лидерству осуществлялось на начальном этапе эксперимента у курсантов I курса обучения кинологического факультета и факультета инженерного обеспечения: ЭГ-1 – 23 человека; ЭГ-2 – 25 человек; КГ – 25 человек.

Применение методов диагностики: наблюдение, письменное опросное исследование, тестирование, анкетирование, а также математический анализ полученных данных, позволило реализовать проведение констатирующего этапа эксперимента.

Дисциплинарную основу для интеграции педагогической технологии в образовательную деятельность курсантов составляют образовательные модули дополняющие изучение дисциплин «Военная педагогика и психология», «Политология и социология», а также внеаудиторная работа и войсковая стажировка.

Эффективной реализации констатирующего и формирующего этапов эксперимента способствовало применение диагностического инструментария с методами оценки по четырем критериям: когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный и оценочно-рефлексивный. А также обоснованными исследованием уровнями развития готовности к лидерству курсантов, охарактеризованными в параграфе 2.1: **низкий уровень** (дисфункциональный, эмоциональный); **средний уровень** (функциональный, эмоционально-волевой); **высокий уровень** (визионерский, эмоционально-рациональный).

В ходе констатирующего этапа эксперимента анализировался начальный уровень сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза, который включал в себя комплекс знаний, умений и навыков в сфере управленческой деятельности, структуру ценностно-смысловых и мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях, коммуникативные и организационные способности, а также лидерский потенциал, приобретенный до начала проведения диагностики.

Применение диагностических методик, описанных в Таблице 2.1.2, позволило отследить динамику в развитии каждого критерия в ходе проведенного нами исследования. Уточнены показатели сформированности готовности к лидерству, у курсантов военного вуза наблюдается наиболее значительный прогресс.

Состав выборки курсантов в контрольной и экспериментальных группах по уровням сформированности готовности к лидерству практически идентичен.

Таблица 2.3.1 – Результаты измерения по критериям и общему уровню сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза на констатирующем эксперименте

Группа	Кол-во курсантов в группе	Уровни и результаты исследования					
		высокий		средний		низкий	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%
Когнитивный критерий							
ЭГ-1 (нач.)	23	2	8,7	10	43,5	11	47,8
ЭГ-2 (нач.)	25	4	16,0	12	48,0	9	36,0
КГ (нач.)	25	3	12,0	13	52,0	9	36,0
Ценностно-мотивационный критерий							
ЭГ-1 (нач.)	23	3	13,04	9	39,13	11	47,82
ЭГ-2 (нач.)	25	5	20,0	11	44,0	9	36,0
КГ (нач.)	25	5	20,0	10	40,0	10	40,0
Деятельностный критерий							
ЭГ-1(нач.)	23	2	8,7	11	47,8	10	43,5
ЭГ-2 (нач.)	25	4	16,0	11	44,0	10	40,0
КГ (нач.)	25	3	12,0	13	52,0	9	36,0
Оценочно-рефлексивный критерий							
ЭГ-1 (нач.)	23	2	8,7	9	39,1	12	52,2
ЭГ-2(нач.)	25	3	12,0	13	52,0	9	36,0
КГ (нач.)	25	3	12,0	12	48,0	10	40,0
Общий уровень сформированности готовности к лидерству							
ЭГ-1 (нач.)	23	2	8,7	8	39,1	13	52,2
ЭГ-2 (нач.)	25	3	12,0	10	40,0	12	48,0
КГ (нач.)	25	3	12,0	9	36,0	13	52,0

Результаты диагностики, представленные в Таблице 2.3.1, демонстрируют, преимущественно низкий уровень готовности к лидерству курсантов военного вуза.

По когнитивному критерию результаты показывают недостаточность знаний курсантов о лидерстве и способах его развития, а также осознанности в необходимости таких знаний для эффективного управления подразделением в дальнейшей военно-профессиональной деятельности. При оценке полноты и осознанности знаний о лидерстве у курсантов наблюдаются неправильные представления о лидерстве. Понятие «лидерство» у них ассоциируется со следующими представлениями: служебное положение в коллективе (официальный статус), коммуникативные навыки необходимы в большей степени для презентации, умение принуждать подчиненных к согласию. Характерным преимуществом для лидера в воинском коллективе они определяют наличие физических качеств, поддержка со стороны старших командиров (начальников).

В ходе оценки ценностно-мотивационного критерия готовности к лидерству курсантов военного вуза были сформулированы следующие выводы: выявлен низкий уровень лидерских и коммуникативных способностей, мотивационной направленности, а также ценностно-смысловых ориентаций. Низкие показатели ценностно-смысловых ориентаций ассоциированы со стремлением к высокому социальному статусу, управлению людьми и социальной активности для достижения целей, коррелируют с результатами диагностики лидерских способностей, полученными в ходе констатирующего этапа эксперимента по всем изучаемым группам. Результаты диагностика мотивационной направленности показывают, что больше трети курсантов контрольной и экспериментальных групп имеют низкий уровень коммуникативной, нормативной, пугнической, губристической мотивации и мотивации позитивного отношения к людям.

Проводимая диагностика коммуникативной мотивации отражала индивидуальную потребность в социальном взаимодействии и выражала стремление субъекта к коммуникации. Нормативная мотивация связана с ориентацией на соблюдение групповых и социальных норм, что подчеркивает социальную идентификацию личности и её потребность в общественном признании,

а также характеризует стремление к ответственности. Пугническая мотивация показывала стремление активно противостоять трудностям и препятствиям, не обращая внимания на возможные риски. Губристическая мотивация характеризовалась желанием получить уважение и авторитет, а также стремлением к признанию и успеху. Мотивация положительного отношения к людям была связана с желанием к дружелюбному взаимодействию и верой в человеческую доброту.

Показатели деятельностного критерия указывают на отсутствие у большинства курсантов навыков влияния на коллектив, фиксируется нерешительность в принятии решений, преимущественно пассивное или агрессивное поведение в ходе межличностного взаимодействия. Наблюдается неспособность понимать и контролировать собственные эмоции и эмоции собеседника, а также отсутствие гибкости в коммуникациях. По показателю «готовность урегулировать конфликты» у курсантов в разной степени прослеживается преобладание эгоцентризма или конформизма в разрешении конфликтных ситуаций.

Оценочно-рефлексивный критерий характеризуется преобладанием у курсантов недостаточно развитого профессионально-деятельностного мышления, самоанализа, саморегуляции. Наблюдается низкий анализ собственных ошибок, а также отсутствием способности эффективно вдохновлять подчиненных на решение военно-профессиональных задач.

Исходные показатели сформированности готовности к лидерству курсантов в контрольной (КГ) и экспериментальных группах (ЭГ-1, ЭГ-2) практически не отличались.

Анализ результатов констатирующего эксперимента указывает, что в экспериментальных группах (ЭГ-1, ЭГ-2) лишь 8,7 и 12 % курсантов соответственно имеют высокий уровень готовности к лидерству, на среднем уровне – 39,1 и 40 % курсантов, большая часть будущих офицеров находится на низком уровне сформированности готовности к лидерству – 52,2 и 48 % курсантов.

В соответствии с результатами, полученными на констатирующем этапе эксперимента, были сформулированы следующие выводы: выявлен низкий уровень готовности к лидерству курсантов военного вуза, что свидетельствует о наличии определённых недостатков в традиционных методах профессиональной подготовки.

Для обработки полученных в процессе исследования эмпирических данных нами использовался метод математической статистики – t -критерий Стьюдента – с помощью программной системы Statistika 12.

Для сравнения средних величин t -критерий Стьюдента рассчитывается по следующей формуле:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}},$$

где M_1 – средняя арифметическая первой сравниваемой совокупности (группы), M_2 – средняя арифметическая второй сравниваемой совокупности (группы), m_1 – средняя ошибка первой средней арифметической, m_2 – средняя ошибка второй средней арифметической.

Далее необходимо вычислить степень свободы по следующей формуле:

$$f = (n_1 + n_2) - 2,$$

где n – количество человек в выборке.

После этого по таблице критических значений t -критерия Стьюдента определяется уровень значимости. Если уровень значимости меньше или равен 0,05, то делается вывод о наличии различий между группами.

На констатирующем этапе выявлено, что контрольная и экспериментальные группы (ЭГ-1, ЭГ-2) имеют сходное распределение по степени сформированности готовности к лидерству по всем критериям, что представлено в Таблицах 2.3.2 и 2.3.3.

Таблица 2.3.2 – Сравнительный анализ результатов сформированности готовности к лидерству в контрольной и первой экспериментальной группе (ЭГ-1) на констатирующем этапе (результаты математической статистики – *t*-критерий Стьюдента)

Критерий	КГ	ЭГ-1	<i>t-value</i>	<i>p</i>
Когнитивный	0,520	0,369	1,072	0,289
Ценностно-мотивационный	0,688	0,634	0,389	0,698
Деятельностный	0,672	0,643	0,230	0,819
Оценочно-рефлексивный	0,609	0,561	0,341	0,734
Общий показатель	0,622	0,552	0,578	0,565

Таблица 2.3.3 – Сравнительный анализ результатов сформированности готовности к лидерству в контрольной и второй экспериментальной группе (ЭГ-2) на констатирующем этапе (результаты математической статистики – *t*-критерий Стьюдента)

Критерий	КГ	ЭГ-2	<i>t-value</i>	<i>p</i>
Когнитивный	0,520	0,540	-0,134	0,893
Ценностно-мотивационный	0,688	0,760	-0,495	0,622
Деятельностный	0,672	0,752	-0,604	0,548
Оценочно-рефлексивный	0,609	0,662	-0,372	0,711
Общий показатель	0,622	0,678	-0,445	0,657

Используемый *t*-критерий Стьюдента показал, что на констатирующем этапе исследования нет значимых различий ($p > 0,05$) между контрольной и всеми экспериментальными группами (ЭГ-1, ЭГ-2).

После окончания формирующего этапа опытно-экспериментальной работы была проведена контрольная диагностика критериев, в ходе которой выявлен уровень сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Результаты оценки критериев сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза на формирующем этапе эксперимента представлены в обобщенной Таблице 2.3.4.

Таблица 2.3.4 – Распределение курсантов по уровням сформированности готовности к лидерству курсантов в итоге формирующего эксперимента

Критерий	Группа	Кол-во курсантов в группе	Уровни и результаты исследования					
			высокий		средний		низкий	
			абс.	%	абс.	%	абс.	%
Когнитивный	ЭГ-1	23	14	60,9	7	30,4	2	8,7
	ЭГ-2	25	12	48,0	10	40,0	3	12,0
	КГ	25	6	24,0	12	48,0	7	28,0
Ценностно-мотивационный	ЭГ-1	23	9	39,1	10	43,5	4	17,4
	ЭГ-2	25	10	40,0	9	36,0	6	24,0
	КГ	25	7	28,0	10	40,0	8	32,0
Деятельностный	ЭГ-1	23	12	52,2	8	34,8	3	13,0
	ЭГ-2	25	7	28,0	13	52,0	5	20,0
	КГ	25	4	16,0	13	52,0	8	32,0
Оценочно-рефлексивный	ЭГ-1	23	10	43,5	10	43,5	3	13,0
	ЭГ-2	25	6	24,0	13	52,0	6	24,0
	КГ	25	4	20,0	12	48,0	9	36,0
Сформированность готовности к лидерству курсантов	ЭГ-1	23	11	47,9	9	39,1	3	13,0
	ЭГ-2	25	8	32,0	12	48,0	5	20,0
	КГ	25	6	24,0	10	40,0	9	36,0

Динамика уровней когнитивного критерия на констатирующем и формирующем этапах эксперимента демонстрирует выраженный рост его развития у курсантов военного вуза. Это проявилось в знаниях курсантов об основных аспектах лидерства, направленных на командное взаимодействие. Курсанты продемонстрировали знания об эмоциональном интеллекте, ком-

муникативных умениях и ассертивных навыках. Данный рост иллюстрируется столбчатой диаграммой на Рисунке 2.3.1.

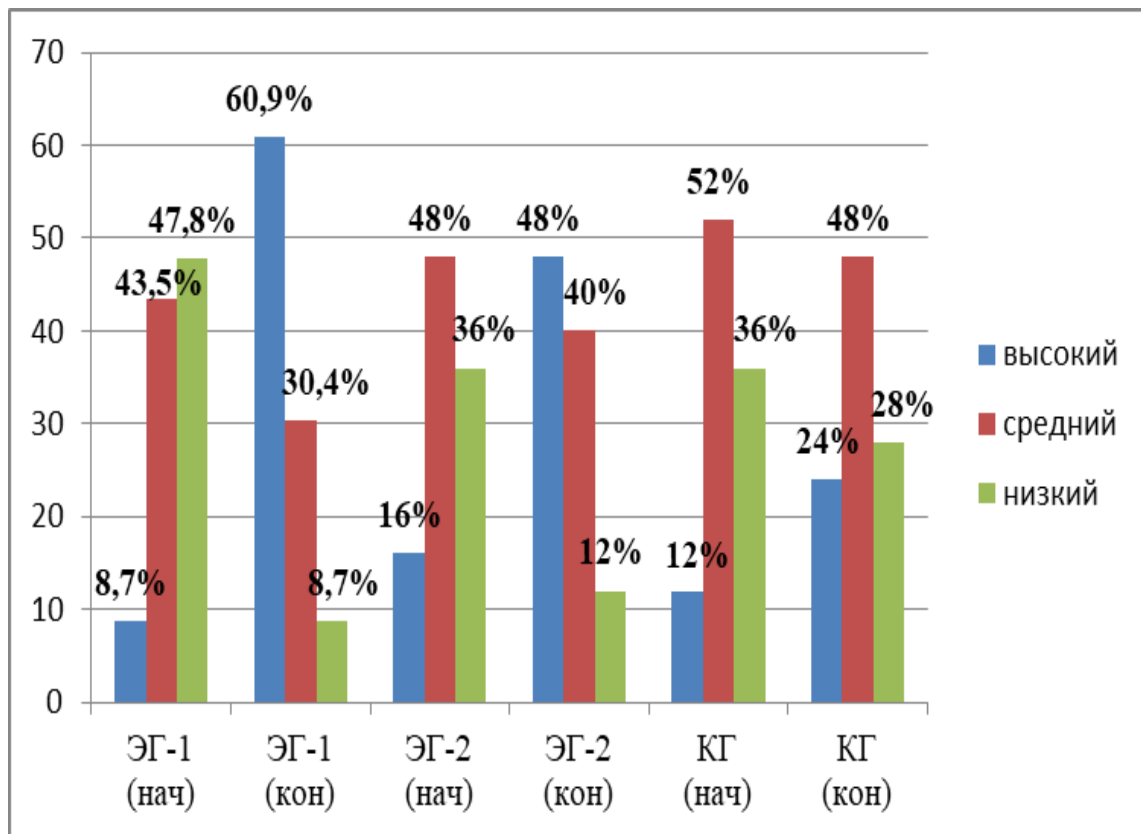


Рисунок 2.3.1 – Диаграмма измерения уровня развития курсантов по когнитивному критерию

Во всех группах зафиксировано снижение количества курсантов с низким уровнем когнитивного критерия. При этом в экспериментальных группах наблюдается значительно более интенсивная динамика роста данного критерия по сравнению с таковой в контрольной группе. В ЭГ-1 количество курсантов с низким уровнем когнитивного критерия уменьшилось с 47,8 до 8,7 %, что составляет сокращение на 39,1 %. В ЭГ-2 снижение произошло с 36 до 12 %, что эквивалентно сокращению на 24 %. В КГ уменьшение составило лишь 8 % (с 36 до 28 %). Число курсантов со средним уровнем когнитивного критерия также уменьшилось во всех группах: в ЭГ-1 – на 13,1 %; ЭГ-2 – на 8 %; КГ – на 4 %. При этом количество курсантов с высоким уровнем

нем когнитивного критерия заметно увеличилось: в ЭГ-1 рост составил 52,2 %; в ЭГ-2 – 32 %, в КГ только 12 %.

По нашему мнению, рост среднего и высокого уровня когнитивного критерия в контрольной группе связан с тем, что проведение диагностики на констатирующем этапе эксперимента, безусловно, дало возможность курсантам переосмыслить и осознать свое отношение к лидерству в целом как фактору успешности в управленческой деятельности.

Сравнительное изменение уровней ценностно-мотивационного критерия на констатирующем и формирующем этапах эксперимента в контрольной и экспериментальных группах, представленное на Рисунке 2.3.2.

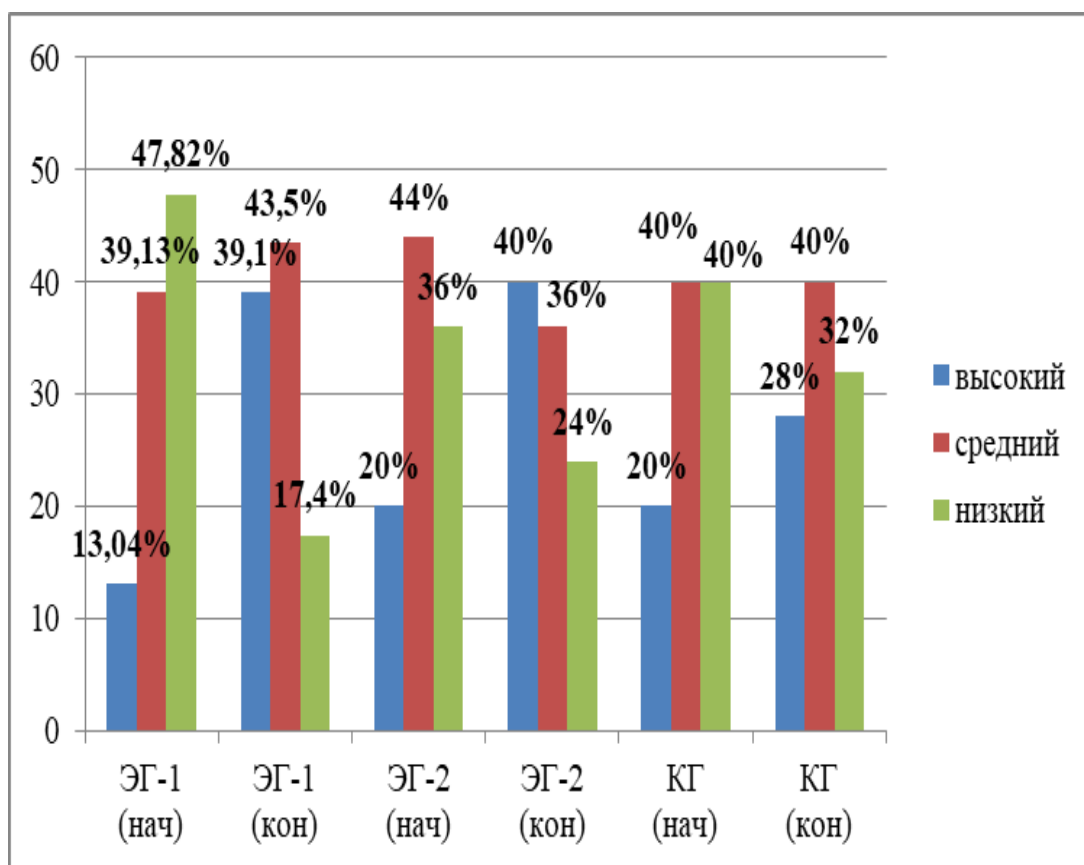


Рисунок 2.3.2 – Диаграмма измерения уровня развития курсантов по ценностно-мотивационному критерию

В ходе проведения констатирующего этапа исследования выявлено, что высокий уровень ценностно-мотивационного критерия продемонстрировали 13,04 % курсантов в ЭГ-1, а также по 20 % в ЭГ-2 и КГ.

Особо стоит отметить, что на кинологическом факультете число курсантов с выраженным высоким уровнем ценностно-мотивационного критерия оказалось значительно ниже, чем на факультете инженерного обеспечения. По нашему мнению, это зависит от целенаправленного выбора профессиональной деятельности, специфика которой на кинологическом факультете связана с работой со служебными собаками. Но при этом после окончания военного вуза офицеры данных факультетов занимают руководящие должности, связанные с обучением и воспитанием подчиненного личного состава. В ходе определения ценностно-смысловых ориентаций на констатирующем этапе эксперимента отмечалась менее выраженная ориентация на общение у курсантов всех групп. Учитывая данные результаты, необходимо отметить, что успех в формировании готовности к лидерству невозможен без ценностной ориентации на общение, так как военно-профессиональная деятельность после окончания военного института напрямую связана с межличностным взаимодействием и заключается в обучении и воспитании подчиненного личного состава.

После завершения формирующего этапа исследования количество курсантов с высоким уровнем развития ценностно-мотивационного критерия выросло на 26,06 % в ЭГ-1, на 20 % – в ЭГ-2 и только на 8 % – в контрольной группе.

Анализ результатов деятельностного критерия на констатирующем и формирующем этапах эксперимента, продемонстрированных на Рисунке 2.3.3, позволяет сделать вывод о значимости внеучебной деятельности курсантов, построенной на основе профессионально-деятельностного мышления и развития эмоционального интеллекта во внеучебной работе и в ходе прохождения войсковой стажировки.

На констатирующем этапе исследования среди экспериментальных и контрольной групп наблюдалось примерно одинаковое количество курсантов как с высоким, так и низким уровнем деятельностного критерия.

Однако изменения, произошедшие по завершении формирующего этапа, свидетельствуют о положительной динамике в развитии данного критерия. В частности, количество курсантов с высоким уровнем развития деятельностного критерия увеличилось: в ЭГ-1 – на 43,5 %; в ЭГ-2 – на 12 %, в КГ – только на 4 %.

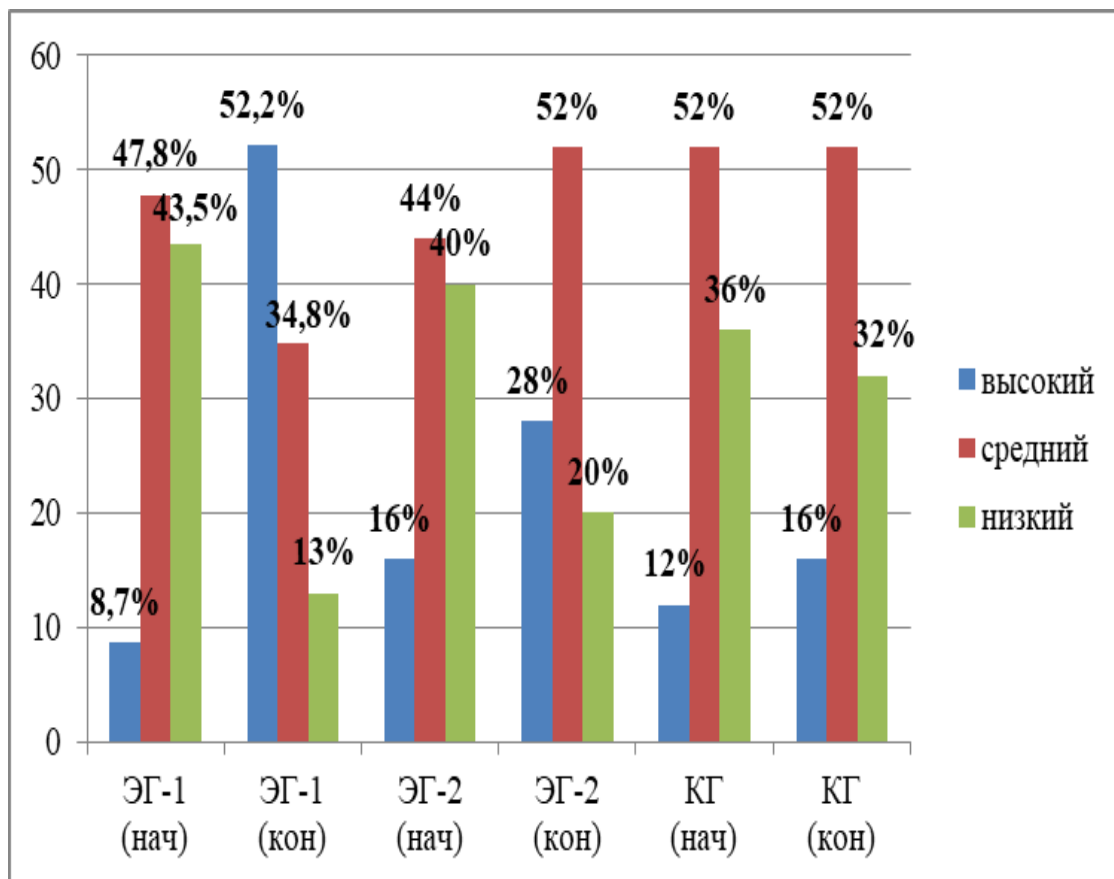


Рисунок 2.3.3 – Диаграмма измерения уровня развития курсантов по деятельностному критерию

Наиболее значимое увеличение курсантов с высоким уровнем зафиксировано в ЭГ-1 – с 8,7 до 52,2 %, по сравнению с ЭГ-2 – с 16 до 28 %, что свидетельствует о результативности внедрения третьего педагогического условия. В ходе опытно-экспериментальной работы с курсантами ЭГ-1 осуществлялась последовательная реализация трех педагогических условий, в свою очередь с курсантами ЭГ-2 в процессе обучения выполнялись первые два педагогических условия, в связи, с чем в ЭГ-2 наблюдается менее значительный рост в сравнении с таковым в ЭГ-1.

Динамика уровня развития курсантов по оценочно-рефлексивному критерию, представлена на Рисунке 2.3.4.

Интерпретация динамики результатов оценочно-рефлексивного критерия на констатирующем и формирующем этапах эксперимента демонстрирует изменение его показателей. Первоначальные данные результатов оценочно-рефлексивного критерия у курсантов в экспериментальных и контрольной группах значимых различий не имели.

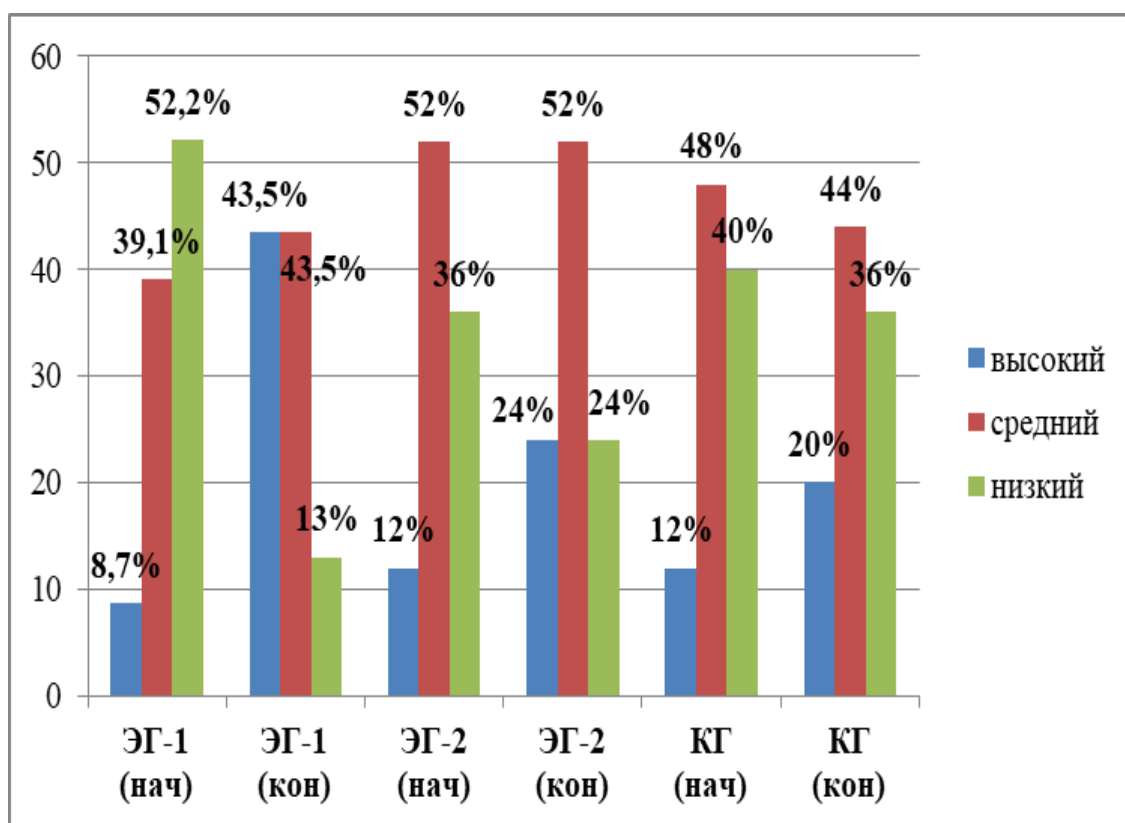


Рисунок 2.3.4 – Диаграмма измерения уровня развития курсантов по оценочно-рефлексивному критерию

На формирующем этапе эксперимента происходят значительные изменения по показателям оценочно-рефлексивного критерия, особенно в сторону увеличения курсантов с высоким уровнем. В ЭГ-1 количество таких курсантов возросло в 5 раз, в ЭГ-2 – в 2 раза, тогда как в КГ рост составил всего в 1,3 раза. Снижение числа курсантов с низким уровнем оценочно-рефлексивного критерия также демонстрирует положительную динамику: в ЭГ-1 уменьшение составило 34,8 %; в ЭГ-2 – 8 %; в КГ – лишь 4 %.

Эти результаты подтверждают, что внедрение комплекса педагогических условий способствует значительному улучшению показателей, отражающих когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный и оценочно-рефлексивный критерии, обеспечивая всестороннее развитие курсантов.

Определяя динамику эффективности проведенного эксперимента, необходимо провести сравнение в процентном соотношении результатов начального и итогового срезов опытно-экспериментальной работы, представленного на Рисунке 2.3.5.

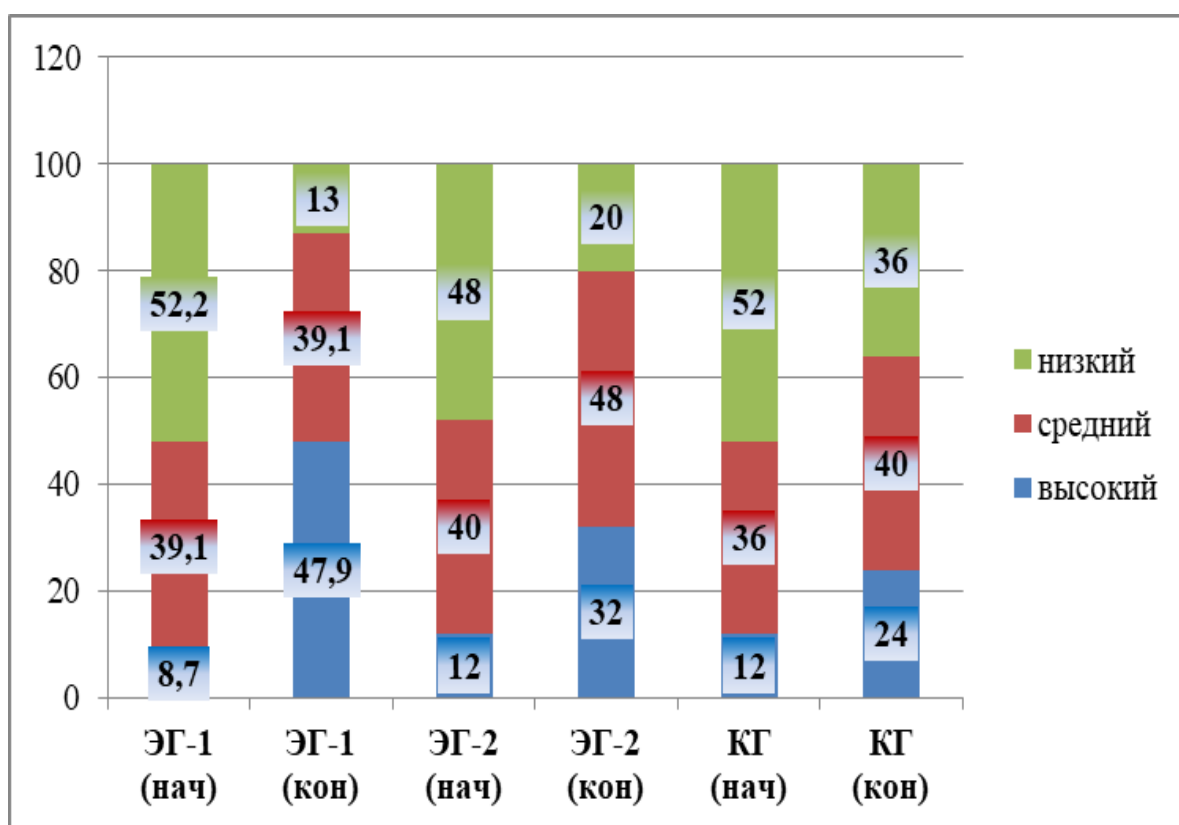


Рисунок 2.3.5 – Динамика результатов начального и итогового среза уровня сформированности готовности к лидерству курсантов

По диаграмме, изображенной на Рисунке 2.3.5, следует сделать вывод, что в экспериментальных групп произошло значительное уменьшение количества курсантов с низким уровнем сформированности готовности к лидерству и увеличение – с высоким уровнем.

По итогам формирующего этапа в первой экспериментальной группе происходит увеличение количества курсантов с высоким уровнем готовности к лидерству с 8,7 до 47,9 %, что составляет прирост в 39,2 %. Во второй экспериментальной группе наблюдается увеличение с 12 до 32 %, что составляет прирост в 20 %. В контрольной группе также наблюдается небольшое увеличение с 12 до 24 %, что составляет прирост в 12 %. Количество курсантов с низким уровнем уменьшилось в первой экспериментальной группе на 39,17 % (с 52,17 до 13 %), в то время как во второй экспериментальной группе – на 28 % (с 48 до 20 %), в контрольной группе – только на 16 % (с 52 до 36 %).

С целью выявления значимых различий между контрольной и экспериментальными группами (ЭГ-1, ЭГ-2) нами был проведен статистический анализ итоговых результатов формирующего этапа исследования, представленный в Таблицах 2.3.5 и 2.3.6.

Таблица 2.3.5 – Сравнительный анализ результатов сформированности готовности к лидерству в контрольной и первой экспериментальной группе (ЭГ-1) на формирующем этапе (результаты математической статистики – *t*-критерий Стьюдента)

Критерий	КГ	ЭГ-1	<i>t-value</i>	<i>p</i>
Когнитивный	0,820	1,239	-2,264	0,028
Ценностно-мотивационный	0,936	1,330	-2,391	0,020
Деятельностный	0,888	1,339	-3,051	0,003
Оценочно-рефлексивный	0,836	1,271	-2,881	0,005
Общий показатель	0,870	1,295	-2,877	0,006

Таблица 2.3.6 – Сравнительный анализ результатов сформированности готовности к лидерству в контрольной и второй экспериментальной группе (ЭГ-2) на формирующем этапе (результаты математической статистики – *t*-критерий Стьюдента)

Критерий	КГ	ЭГ-2	<i>t-value</i>	<i>p</i>
Когнитивный	0,820	1,120	-1,619	0,111
Ценностно-мотивационный	0,936	1,272	-1,963	0,055
Деятельностный	0,888	1,024	-0,947	0,347
Оценочно-рефлексивный	0,836	0,969	-0,888	0,378
Общий показатель	0,870	1,096	-1,513	0,136

Как видно из данных Таблиц 2.3.5 и 2.3.6, на формирующем этапе исследования имеются значимые различия ($p \leq 0,05$) только между контрольной и первой экспериментальной группой по всем критериям (когнитивному, ценностно-мотивационному, деятельностному, оценочно-рефлексивному) и общему показателю сформированности готовности к лидерству, и они значительнее в экспериментальной группе.

Между контрольной и второй экспериментальной группой значимых различий не выявлено. Это свидетельствует о важности реализации третьего педагогического условия, которое в большей степени способствовало формированию у курсантов необходимых для знаний об эмоциональном интеллекте навыков профессионально-деятельностного мышления для анализа сложившейся ситуации и дальнейшему принятию наиболее конструктивных решений.

Изменения в уровнях сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза на формирующем этапе эксперимента в ЭГ-1 подтверждают эффективность комплекса педагогических условий, обеспечивающих внедрение педагогической технологии в образовательный процесс курсантов.

Когнитивный критерий показал изменения восприятия (изучение и понимание), переработку и принятие всего контекста теории лидерства, что нашло выражение в ценностно-смысловой ориентации, профессионально-деятельностном мышлении курсантов.

Зафиксировано дальнейшее влияние на ценностно-мотивационный критерий, так же показавший позитивные изменения в ходе опытно-экспериментальной работе.

В совокупности названные критерии определили и развитие по деятельности критерию, определено соответствующими диагностическими инструментами.

Установлено, что готовность к системному рассмотрению, обращению к своей деятельности проверенная посредством оценочно-рефлексивного критерия, повышалась под влиянием образовательного процесса.

Доказательная база, описанная в параграфе, проявляет положительную динамику индивидуальных достижений курсантов по разработанным критериям и показателям, что демонстрирует следствие целенаправленного воздействия комплекса педагогических условий.

Анализ и интерпретация опытно-экспериментальной работы подтверждают верность выдвинутой в процессе теоретического изучения и осмысления гипотезы: комплекс педагогических условий обеспечил реализацию педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Таким образом, есть достаточные основания считать, что разработанная методология исследования верна, цели и задачи диссертационной работы выполнены.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

1. Проведено содержательное планирование опытно-экспериментальной работы формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включающее задачи (обучающие, формирующие и диагностические), теоретические и эмпирические методы и интерпретацию результатов на констатирующем, формирующем и рефлексивном этапах исследования.

2. Определены характеристики уровней сформированности готовности к лидерству, которые описывают **низкий** (дисфункциональный, эмоциональный); **средний** (функциональный, эмоционально-волевой); **высокий** (визионерский, эмоционально-рациональный) уровни, отражающие степень готовность к лидерству курсантов.

3. Создан и апробирован диагностический инструментарий для оценки готовности к лидерству курсантов военного вуза, основанный на выделенных критериях и показателях, обеспечивающих детальный анализ структуры готовности к лидерству:

1) когнитивный критерий (показатели: полнота знаний о лидерстве и способах их развития; осознание необходимости знаний о лидерстве и методах их развития);

2) ценностно-мотивационный критерий (показатели: направленность на ценностно-смысловые ориентации; интерес к расширению знаний о лидерстве; потребность в овладении лидерскими способностями; проявление коммуникативных способностей; мотивационная направленность личности на лидерство);

3) деятельностный критерий (показатели: умение убеждать/мотивировать коллектив для выполнения поставленных задач; умение использовать навык ассертивного поведения в руководстве; готовность принимать решения и нести за них ответственность; готовность применять навыки эмоционального интеллекта в процессе межличностного взаимодействия; готовность урегулировать конфликты;

4) оценочно-рефлексивный критерий (показатели: способность к самооценке индивидуального уровня готовности к лидерству; способность мотивировать подчиненных к совместной работе для достижения общих целей; способность корректировать индивидуальное поведение и управлять подчиненными).

4. В образовательный процесс курсантов успешно интегрированы педагогическая технология и комплекс педагогических условий. Их реализация осуществлялась через внедрение специально подобранных методов: *активных* (тренинги, ролевые игры); *интерактивных* (дискуссии, диалоги, кейсы, мозговой штурм, контрольные листы) и *рефлексивных*.

5. Применялись разнообразные формы работы: *индивидуальные* (самостоятельная работа, коучинг, консультации), *групповые* (лекции, практические занятия, семинары), *комбинированные* (мультимедийные презентации), *внеучебная деятельность* (спортивные мероприятия) и *войсковая стажировка*.

6. Ведущую роль играли преподаватели, командиры подразделений, выполняя диагностическую, формирующую и рефлексивную функции, при этом курсанты осваивали навыки самосознания, самомотивации, саморегуляции (самоконтроля, самокоррекции).

7. В качестве средств использовалось четыре обучающих модуля, «Конструктор заданий развития профессионально-деятельностного мышления в командном управлении» и учебно-методическое пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности».

8. Эффективность внедрения педагогической технологии и комплекса педагогических условий подтверждается результатами констатирующего и формирующего этапов эксперимента. Полученные данные демонстрируют значительное повышение уровня готовности к лидерству курсантов, что свидетельствует о результативности предложенного подхода и его практической ценности.

9. В опытно-экспериментальной работе принимали участие 73 курсанта из Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации». Анализ информации констатирующего этапа показал, что в рамках традиционной системы профессиональной подготовки у большинства курсантов преобладали низкий и средний уровни сформированности готовности к лидерству.

10. Реализация педагогической технологии и внедрение в образовательный процесс комплекса педагогических условий способствует эффективному формированию готовности к лидерству курсантов военного вуза, что подтверждается математическими расчетами и значимостью полученных данных.

11. Мониторинг и интерпретация полученных результатов позволяет заключить, что опытно - экспериментальная работа была успешной, а педагогические условия для формированию готовности к лидерству курсантов – эффективными.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выдвинутая научная гипотеза подтверждается проведенным теоретико-экспериментальным исследованием и позволяет сделать выводы об обоснованности организации профессиональной подготовки курсантов военных вузов.

1. Выявлена особенность формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, заключающаяся в условиях единоначалия, ответственности за результативность выполнения военно-профессиональных задач.

2. Разработана педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, основанная на социальном и государственном заказах, аксиологическом, полисубъектном, компетентностном и деятельностном педагогических подходах. Обоснованы установочный, содержательный, операциональный и итоговый блоки технологии.

3. Верифицирован комплекс педагогических условий, обеспечивающий эффективность реализации педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов.

4. Разработаны и внедрены образовательные модули, дополняющие содержание военного образования и направленные на обеспечение готовности будущих офицеров к лидерству.

5. Подтверждена эффективность педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза опытно-экспериментальными данными в ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации» по разработанным когнитивному, ценностно-мотивационному, деятельностному и оценочно-рефлексивному критериям. Применялись для оценки: опросник – 3, тест – 3, тест-опросники – 4, анкеты – 5.

6. Положения методологии используются в образовательном процессе ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвар-

дии Российской Федерации», ФГКВОУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации» и ФГКВОУ ВО «Военный университет им. князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации».

7. Результаты исследования были достигнуты на следующих уровнях. Достоверный – будущие специалисты продемонстрировали знания в вопросах лидерства, необходимый уровень мотивации, эмоционального интеллекта и ассертивного поведения, умение достигать поставленных целей, формулировать задачи и координировать действия подчиненных. Трансформирующий – профессиональной подготовки курсантов был дополнен содержанием междисциплинарных образовательных модулей для формирования лидерских качеств, профессионально-деятельностного мышления, ценностно-смысловых ориентаций и личного опыта управления. Выявлена положительная динамика в формировании готовности к лидерству по выбранным критериям и показателям. Детализирующий – установлена эффективность педагогической технологии и комплекса педагогических условий, способствующих развитию профессиональных и личностных качеств курсантов, а также формирующих у них понимание значимости лидерства в их профессиональной деятельности. Разработанная технология способствует развитию лидерской самоидентификации курсантов и гармоничному сочетанию профессиональных и личностных аспектов их подготовки в военном вузе.

Исследование является актуальным, целостным и соответствующим требованиям военной подготовки офицеров, ориентированной на формирование настоящих лидеров, способных не только знать о лидерстве, но и применять лидерские навыки в реальных военно-профессиональных условиях.

Перспективы исследования заключаются в реализации разработанной педагогической технологии, направленной на формирование готовности к лидерству курсантов различных ведомственных образовательных организаций высшего образования.

СПИСОК ПОНЯТИЙ

1. Ассертивное поведение – способность будущих специалистов четко, уверенно и уважительно выражать свои мысли, чувства и потребности, при этом учитывая интересы и права других лиц.

2. Готовность – интегративное психолого-педагогическое состояние личности, выражающееся в способности и стремлении к успешному выполнению деятельности, направленной на управление, влияние, командное взаимодействие и принятие решений в условиях будущей военной службы.

3. «Готовность к лидерству курсантов военного вуза – это интегральная характеристика профессиональных и личностных качеств будущих военных специалистов, отражающая уровень знаний о лидерстве, ценностно-смысловых ориентаций, эмоционального интеллекта, ассертивного поведения, опыта командного взаимодействия при выполнении военно-профессиональных задач» [68, с. 79].

4. Коммуникативность – это одна из ключевых способностей, склонностей, качеств личности с помощью которых осуществляется процесс взаимодействия между людьми, в ходе которого формируются межличностные отношения.

5. Лидерство – способность военного специалиста оказывать организующее, мотивирующее и направляющее влияние на подчиненных с целью эффективного выполнения военно-профессиональных задач в различных условиях службы.

6. «Матрица уточнения базового понятия – это обобщенный двумерный логический конструкт / совокупность / термин / элементов избранных данных социальной и педагогической науки, служащий для упорядочения, преобразования, оптимизации, обобщения и конкретизации процессов профессионального образования, предназначенный для концептуального обоснования разрабатываемой идеи и диагностики состояния объекта и предмета исследования» [67, с. 40–49].

7. Мониторинг уровня готовности к лидерству – это целенаправленный, упорядоченный, организованный, структурированный процесс определения основных характеристик готовности к лидерству курсантов в военном вузе и аналитическое обобщение результатов деятельности с целью прогнозирования происходящих изменений и возможностью своевременной коррекции в процессе управленческой деятельности с дальнейшим развитием положительного потенциала.

8. Мотивация – это динамическое состояние личности, активизирующее ее участие в целенаправленной деятельности, способствующей формированию и развитию лидерских качеств и компетенций.

9. Педагогическая технология формирования готовности к лидерству – это проектирование и воспроизводство педагогических действий, направленных на достижение цели образования – овладение знаниями о содержании и значении лидерства, навыками ассертивного поведения в военном управлении, ценностно-смысловой ориентацией, профессионально-деятельностным мышлением, эмоциональным интеллектом, средствами самосознания и саморегуляции, объединяющая взаимосвязанные установочный, содержательный, операциональный и итоговый блоки.

10. Показатель готовности к лидерству – это результат развития у индивида необходимых знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять лидерские функции в различных ситуациях.

11. Профессионально-деятельностное мышление направленное на лидерство – это интеллектуальный процесс обработки информации в вопросах командного взаимодействия, обеспечивающего культуру безопасности с целью достижения поставленных целей, на основе поведения и идентификации в соответствии с требованиями руководящих документов, анализа мотивов и ценностей, конкретизации предполагаемых или реальных операций, выделение смыслов, переход от частных/конкретных элементов ситуации к социально ответственному пониманию, логическому построению выводов, формулирование суждений на основе критериев, осмысление

деятельности и последствий, а также необходимость принятия решений по управлению и мер воздействия.

12. Самоанализ – осознанное и систематическое исследование личностью своих действий, мыслей, мотивов и результатов деятельности.

13. Самоконтроль – способность человека контролировать свое поведение, мысли и действия в соответствии с внутренними стандартами (ценностно-смысловыми ориентациями), целями и социальной значимостью.

14. Самокоррекция – способность осознавать и исправлять свои ошибки или нежелательные действия в процессе выполнения военно-профессиональных задач, тесно связана с развитием эмоционального интеллекта, который помогает не только распознавать ошибки, но и на них реагировать, избегая негативных последствий.

15. «Уровень – единица в декомпозиции функций педагогической технологии, обеспечивающая информационное взаимодействие компонентов; качественный/и, или/ количественный индикатор/показатель в иерархической упорядоченности, достигнутая в сформированности личных и профессиональных качеств обучающихся, дифференцированная степень динамики и результата оценки воздействия от исходного к установленному и искомому» [61, с. 26].

16. «Ценностно-смысловые ориентации в профессиональной педагогике – преобразование образовательного процесса на основе выявленных ценностей /идеалов и путей их достижения / с целью формирования искомого уровня интегральных характеристик личности и профессиональных свойств обучающихся» [71, с. 118].

17. Эмоциональный интеллект – способность будущих специалистов осознавать, анализировать и регулировать собственные эмоции и эмоции своих подчиненных для эффективного управления стрессовыми ситуациями, принятия рациональных решений и создания командной работы, способствующей успешному выполнению поставленных перед подразделением задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Указы. Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации от 10 ноября 2007 г. № 1495.
2. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 06.03.01 Биология: Приказ министерства науки и высшего образования РФ от 7 августа 2020 года № 920: [Зарегистрирован в Минюсте России 20 августа 2020 г. № 59357].
3. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - специалитет по специальности 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства: Приказ министерства науки и высшего образования РФ от 11 августа 2020 года № 935: [Зарегистрирован в Минюсте России 25 августа 2020 г. № 59433].
4. Абакумова, И. В. Смыслообразование в учебном процессе: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.01 / Абакумова Ирина Владимировна. – Ростов-на-Дону, 2003. – 440 с.
5. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – Москва: Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр Российской академии наук «Издательство «Наука», 1980. – 336 с.
6. Авдеев, П. С. Психология лидерства. От теории к практике: учебное пособие / П.С. Авдеев: Изд-во Ридеро, 2021. – 440 с.
7. Акулич, О. Е. Методика реализации ценностно-смысловых ориентаций студентов при изучении медицинской и биологической физики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Акулич Ольга Евгеньевна. – Челябинск, 2005. – 233 с.
8. Алехин, И. А. О формировании лидерских качеств офицера вообще и офицера военно-политических органов в частности / И. А. Алехин,

Д. М. Кожевников, С. В. Тенитлов // Мир образования – образование в мире. – 2021. – № 3 (83). – С. 75-87.

9. Андреев, В. И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учебное пособие для студентов вузов специальности «Педагогика» и доп. Квалификации «Преподаватель высшей школы» / В. И. Андреев. – Казань: Центр инновац. технологий, 2005. – 499 с.

10. Андреева, И. Н. Понятие и структура эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы VI Международной научно-практической конференции, Смоленск, 26–27 ноября 2004 года. Том Часть 1. – Смоленск: Смоленский государственный педагогический университет, 2004. – С. 22-26.

11. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78-87.

12. Аристотель. Политика / Аристотель / перев. С. А. Жебелева // Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т.4. / перев. с древнегреч.; Общ. ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – 830 с.

13. Бабосов, Е. М. Социальное управление: учебное пособие / Е. М. Бабосов. – М.: Изд-во ТетраСистемс, 2008. – 432 с.

14. Бахтин, М. М. Эстетика словесного творчества : Авторский сборник / М. М. Бахтин; Текст подготовили Г.С. Бернштейн и Л.В. Дерюгина. – Москва: Искусство, 1979. – 424 с.

15. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры / В. С. Безрукова. – Екатеринбург: Энциклопедический словарь педагога, 2000. – 937 с.

16. Белова, Е. В. Организационно-психологические маркеры деструктивности коммуникаций в организациях как признак деструктивного лидерства / Е. В. Белова // Вестник Гуманитарного факультета Санкт-Петербургского государственного университета телекоммуникаций им. профессора М.А. Бонч-Бруевича. – 2018. – № 10. – С. 11-18.

17. Белоконь, О. В. Взаимосвязь эмоционального и социального интеллекта с лидерством: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / Белоконь Ольга

Владимировна. – Москва, 2008. – 163 с.

18. Беспалов, Д. В. Деструктивное лидерство в молодежных группах / Д. В. Беспалов, А. В. Андросова // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2015. – № 2 (79). – С. 199-207.

19. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – Москва: Педагогика, 1989. – 192 с.

20. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – Москва: Большая рос. энцикл., 2002. – 527 с.

21. Блауберг, И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин; Ответственный редактор А. Ф. Зотов; Институт истории естествознания и техники; Академия наук СССР. – М.: Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр РАН «Издательство «Наука», 1973. – 272 с.

22. Бодалев, А. А. Психология общения. Энциклопедический словарь / А. А. Бодалева. - Москва: Когито-Центр, 2011. - 600 с.

23. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8 – 14.

24. Большая российская энциклопедия: в 35 т. / гл. ред. Ю. С. Осипов. – М.: Большая российская энциклопедия, 2004—2017.

25. Бонйани, А. Влияние мотивации персонала на эффективность деятельности предприятия [Электронный ресурс] / А. Бонйани // Human Progress, – 2021. – Том 7 – №1. – Режим доступа: http://progresshuman.com/images/2021/Tom7_1/Bonyani.pdf.

26. Боровинская, Д. Н. О некоторых методологических проблемах исследования креативного мышления как процесса / Д. Н. Боровинская // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2017. – № 38. – С. 7-14.

27. Бороздина, Г. В. Психология делового общения: учебник для студентов по экономическим специальностям / Г. В. Бороздина. – 2-е изд. –

Москва: Издательский Дом «Инфра-М», 2004. – 295 с.

28. Братусь, Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – Москва: Мысль, 1998. – 348 с.

29. Брушлинский, А. В. Субъект: мышление, учение, воображение / А. В. Брушлинский. – Воронеж: НПО Модэк, 1996. – 392 с.

30. Бунин, С. В. Совершенствование профессиональной подготовки будущих офицеров к выполнению служебно-боевых задач (на материале военного института внутренних войск МВД России): 13.00.08 / Бунин Сергей Викторович. – Новосибирск, 2005. – 222 с.

31. Вальков, А. В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза / А. В. Вальков // Молодой ученый. – 2012. – № 8. – С. 312-315.

32. Вальков, А. В. Развитие лидерских качеств курсантов вузов войск национальной гвардии Российской Федерации в процессе самообразования / А. В. Вальков, Д. Ю. Ануфриева, А. С. Зубов. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2018. – 116 с.

33. Ванягина, М. Р. Новый паспорт научной педагогической специальности по методологии и технологии профессионального образования / М. Р. Ванягина, В. Е. Ванягин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2021. - № 3 (16). – С. 3-8.

34. Вачков, И. В. Развитие самосознания учителей и учащихся в полисубъектном взаимодействии: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.13. / Вачков Игорь Викторович. – Москва, 2002. – 374 с.

35. Вербицкий, А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции: монография / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – Москва: Логос, 2020. – 336 с.

36. Винокурова, О. В. Теоретико-методологические основы субъектно-личностного развития ребенка в междисциплинарном пространстве научных исследований / О. В. Винокурова // Известия

Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2013. – № 160. – С. 196–203.

37. Волкова, В. Н. Теория систем и методы системного анализа в управлении и связи / В. Н. Волкова, В. А. Воронков, А. А. Денисов, Б. Н. Деньдобренко, Л. С. Загадская, А. С. Казарновский, А. В. Котов, В. Г. Лазарев, В. А. Лопусов, А. С. Лукьянченко, А. Ф. Марьенко, Ю. Г. Полляк, А. Ф. Похилько, Л. А. Растрин, В. Н. Рогинский, Ф. Е. Темников, А. В. Федотов, Н. Н. Шляго, В. М. Якобсон. – Москва: Радио и связь, 1983. – 248 с.

38. Выготский, Л.С. Мышление и речь // Общая психология. Тексты. Раздел III. «Субъект познания». Вып. 1 / под общ. Ред. В.В. Петухова. М., - 1997.

39. Выготский, Л.С. Мышление и речь. / Л. С. Выготский. – 5-е изд., испр. – Москва: Лабиринт, 1999. – 352 с.

40. Выготский, Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. Т. 2. Проблемы общей психологии / под ред. В.В. Давыдова – Москва: Педагогика, 1982. – 504 с.

41. Гайнутдинова, И. Р. Формирование готовности старшеклассников к социальному взаимодействию как условие их успешной социализации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Гайнутдинова Ирина Родионовна. – Саратов, 2010. – 319 с.

42. Гамезо, М. В. Возрастная и педагогическая психология: учебное пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова; под общей ред. М. В. Гамезо. – М.: Общественная организация «Педагогическое общество России», 2023. – 512 с.

43. Грибанова, О. П. Деятельностный подход [Электронный ресурс] / О. П. Грибанова // Образовательная социальная сеть. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/2017/02/27/deyatelnostnyy-podhod>.

44. Григорьев, Д. В. Аксиология воспитания В.А. Караковского / Д. В. Григорьев, Н. В. Григорьева // Народное образование. – 2016. – № 2-

3(1455). – С. 193-199.

45. Герасименко, Л. И. Контент анализ понятия «педагогические условия» [Электронный ресурс] / Л. И. Герасименко // Образовательная социальная сеть. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2019/03/29/kontent-analiz-ponyatiya-pedagogicheskie-usloviya>.

46. Гладкова, О. Н. Трактовки лидерских черт: от истоков до современных теорий / О. Н. Гладкова // Вопросы культурологии. – 2010. – № 2. – С. 74-78.

47. Головин, С. Ю. Словарь психолога-практика / С. Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Харвест, 2007. – 976 с.

48. Голубев, В. В. Личный пример и авторитет педагога в формировании личности обучающегося [Электронный ресурс] / В. В. Голубев // Образовательная социальная сеть. – 2022. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/fizkultura-i-sport/library/2022/08/31/lichnyy-primer-i-avtoritet-pedagoga-v-formirovanii>.

49. Гордеева, Т. О. Самоконтроль как ресурс личности: диагностика и связи с успешностью, настойчивостью и благополучием / Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков [и др.] // Культурно-историческая психология. – 2016. – Т. 12. – № 2. – С. 46-58.

50. ГОСТ Р ИСО / МЭК 31010-2011. Менеджмент риска. Методы оценки риска – М.: Стандартинформ, 2011. – 5 с.

51. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман, пер. с англ. А. П. Исаевой. – Москва: АСТ, 2008. – 478 с.

52. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; перевод А. Лисицына. — 9-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2016. — 301 с.

53. Грицанов, А. А. Новейший философский словарь / А. А. Грицанов. – Минск: Изд-во В.М. Скакун, 1999. – 896 с.

54. Губанова, О. А. Психолого-педагогические основы воспитания

лидерских качеств курсантов МЧС России / О. А. Губанова, П. М. Агеев, С. В. Сурмило // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – 2021. – № 3. – С. 132-136.

55. Гузеев, В. В. Освоение образовательных технологий педагогическим коллективом / В. В. Гузеев // Школьные технологии. – 2006. – № 3. – С. 54-57.

56. Давыдов, В. В. Деятельностная теория мышления / В. В. Давыдов. – Москва: Науч. мир, 2005. – 239 с.

57. Даль, В. И. Мысли по поводу статьи «О воспитании» в «Морском сборнике» / В. И. Даль // Морской сборник. – 1856. – № 7. – С. 179-189.

58. Дафт, Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.

59. Дафт, Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – 6-е изд., пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – Т. 832. – 572 с.

60. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие / А. А. Деркач // Материалы Международной научной конференции, Москва, 07–08 октября 2004 года. – Москва: Издательский дом «ЭКО», 2004. – 614 с.

61. Дмитриева, Е. Н. Смысловая парадигма как основа совершенствования профессиональной подготовки педагогов в вузе: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Дмитриева Елена Николаевна. – Нижний Новгород, 2004. – 385 с.

62. Долинина, И. Г. Методология диссертационных исследований по профессиональной педагогике: разработка педагогической технологии / И. Г. Долинина // Вестник Университета Российского инновационного образования. – 2023. – № 2-2. – С. 22-30.

63. Долинина, И. Г. Методология конструирования образовательного пространства формирования политической культуры гражданского типа: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Долинина Ирина Геннадьевна. – Ижевск, 2011. – 527 с.

64. Долинина, И. Г. Методология конструирования образовательного пространства формирования политической культуры гражданского типа: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Долинина Ирина Геннадьевна. – Ижевск, 2011. – 38 с.

65. Долинина, И. Г. Методология профессиональной педагогики: технология развития мышления обучающихся / И. Г. Долинина, И. А. Мехоношин, А. А. Шапоров // Вопросы методики преподавания в вузе. – 2023. – Т. 12 – № 3. – С. 8-21.

66. Долинина, И. Г. Методология формирования рискологической компетентности в политехническом образовании: монография / И. Г. Долинина. – Пермь: Астер, 2023. – 206 с.

67. Долинина, И. Г. Система и структура методологии диссертационных исследований в профессиональной педагогике / И. Г. Долинина // Гуманизация образования. – 2023. – №2. – С.40-49.

68. Долинина, И. Г. Факторы влияющие на формирование лидерско-коммуникативной компетентности курсантов военного вуза / И. Г. Долинина, А. А. Шапоров // Вестник Университета Российской академии образования. – 2022. – № 4. – С. 74-80.

69. Долинина, И. Г. Формирование политической культуры: опыт методологического конструирования: монография / И. Г. Долинина. - Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2011. – 365 с.

70. Долинина, И. Г. Ценностные ориентации как основа формирования лидерско-коммуникативной компетентности курсантов военного вуза / И. Г. Долинина, А. А. Шапоров // Гуманизация образования. – 2023. – № 3. – С. 84-89.

71. Долинина, И. Г. Ценностно-смысловые ориентации в методологии профессиональной педагогике / И. Г. Долинина, И. А. Мехоношин, А. А. Шапоров // Ценности и смыслы. – 2024. – № 1 (89). – С. 112-126.

72. Дорофеев, А. В. Профессиональная компетентность как

показатель качества образования / А. В. Дорофеев // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С.30-33.

73. Евтихов, О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика: учебное пособие / О. В. Евтихов; под редакцией П. В. Борозенец. – Санкт-Петербург: Изд-во Речь, 2007. – 238 с.

74. Евтихов, О. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Евтихов Олег Владимирович. – Красноярск, 2016. – 424 с.

75. Евтихов, О. В. Эволюция теории лидерства в зарубежных социальных науках / О. В. Евтихов // В мире научных открытий. – 2012. – № 4(28). – С. 14-27.

76. Евтихов, О. В. Эффективное лидерство / О. В. Евтихов. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», 2012. – 132 с.

77. Ерохина, Е. А. Теория экономического развития (системно-самоорганизационный подход) / Е. А. Ерохина; Томский государственный университет Экономический факультет Кафедра политической экономии; редактор: Т.В. Зелева. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 1999. – 160 с.

78. Ефремова, Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / Т. Ф. Ефремова // Национальная электронная библиотека. – 2006. Режим доступа: <https://gufo.me/dict/efremova/%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>.

79. Жуков, Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении: практическое пособие / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – Киров: Эниом, 1991. – 96 с.

80. Журавлев, А. Л. Психология: Современные направления

междисциплинарных исследований / А. Л. Журавлев, Н. В. Тарабрина. - Москва: Институт психологии РАН, 2003. - 488 с.

81. Загвязинский, В. И. Методология и методика дидактического исследования / В. И. Загвязинский. – Москва: ООО «Педагогика», 1982. – 160 с.

82. Зайко, А. П. Социальная ответственность и готовность к лидерству как фактор развития лидерских качеств студенческой молодежи / А. П. Зайко // Современные научные исследования: гипотезы, концепции, технологии: Сборник статей участников Всероссийской заочной научно-практической конференции, Челябинск, 22 апреля – 24 2013 года / Редактор-составитель Резанович И.В. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – С. 180-185.

83. Зверев, С. Э. Военное лидерство: психология, педагогика, риторика / С. Э. Зверев, О. Ю. Ефремов. – Санкт-Петербург : Издательство Алетейя, 2014. – 368 с.

84. Зверева, М. В. О понятии «дидактические условия» / М. В. Зверева // Педагогика. – 1987. – №1. – С.29-32.

85. Зеер, Э. Ф. Иновации в профессиональном образовании / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков. – Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. – пед. унт», 2007. – 215 с.

86. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к образованию / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2005. – №5. – С.31-37.

87. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: учебник для студентов высших заведений, обучающихся по педагогическим и психологическим направлениям и специальностям / И. А. Зимняя; под ред. И. А. Зимняя. – 3-е изд., пересмотр. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2010. – 447 с.

88. Зотова, Н. Н. Исследования профессионального становления студентов-психологов / Н. Н. Зотова, О. Н. Родина // Вестник Московского университета. Серия 14, Психология. – 2003. – №3. – С.691-78.

89. Зубарев, Г. А. Компетентностный подход в исследовании

лидерства / Г. А. Зубарев // Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. – № 6(78). – С. 89-96.

90. Зыкова, А. Д. Роль самокоррекции учащихся в процессе обучения / А. Д. Зыкова // Наука и школа. – 2012. – № 5. – С. 134-137.

91. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 508 с.

92. Ильичев, Л. Ф. Философский энциклопедический словарь / Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – Москва: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

93. Калабина, Е. С. Социальный самоконтроль как разновидность самоконтроля личности / Е. С. Калабина // Лучшая студенческая статья 2020: сборник статей XXXI Международного научно-исследовательского конкурса, Пенза, 30 августа 2020 года. – Пенза: «Наука и Просвещение». – 2020. – С. 202-205.

94. Калашников, К. Роль и место теорий лидерства и командообразования / К. Калашников // Управление персоналом. – 2008. – № 6. – С. 46-47.

95. Каппони, В. Как делать все по-своему или ассертивность в жизнь! / В. Каппони, Т. Новак. – Санкт-Петербург: Питер, 1995. – 188 с.

96. Карвасарский, Б. Д. Клиническая психология: учебник для вузов / Б. Д. Карвасарский. – 4-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 864 с.

97. Карелин, Н. Н. Психологические тесты: в 2 т. / А. А. Карелин. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 247 с.

98. Карлейль Т. Герои, почитание героев и героическое в истории / Томас Карлейль.— М.: Эксмо, 2008.— 864 с.

99. Кемеров, В. Е. Мышление [Электронный ресурс] / В. Е. Кемеров, В. В. Мацкевич // Центр гуманитарных технологий. – 2024. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/concepts/7007>.

100. Киселев, Г. Б. Воспитание курсантов военных вузов на основе системы личностно=профессионального саморазвития / Г. Б. Киселев // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – № 2. – С. 67-75.

101. Кирпичева, В. В. Эмоциональный интеллект: модели эмоционального интеллекта, эффективные способы развития эмоционального интеллекта / В. В. Кирпичева // Психологические и педагогические основы интеллектуального развития: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Саратов, 01 марта 2023 года. – УФА: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2023. – С. 53-61.

102. Клейменова, А. Е. Историческое развитие изучения феномена лидерства / А. Е. Клейменова // Аналитика культурологии. – 2014. - № 2 (29). – С. 202-209.

103. Коваленко, В. И. Из опыта формирования культуры полисубъектного управленческого взаимодействия субъектов образовательного процесса / В. И. Коваленко, Е. В. Руденко // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. – 2005. – № 1(5). – С. 59-68.

104. Ковшова, Т. П. Психолого-педагогические условия развития лидерских качеств у студентов вуза / Т. П. Ковшова, Т. Б. Гакельберг, О. В. Байтуякова // Образование и проблемы развития общества. – 2020. – № 1(10). – С. 76-81.

105. Коровин, В. М. Реализация основных положений компетентностного подхода в образовательной деятельности российских вузов / В. М. Коровин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2010. – № 1. – С. 105-110.

106. Королькова, М. М. Современные проблемы лидерства и распределение лидерства как возможное их решение / М. М. Королькова // Человек. Социум. Общество. – 2023. – № 12. – С. 66-75.

107. Корчагин, М. В. Лидерство в современном воинском подразделении / М. В. Корчагин // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2023. – № 4. – С. 83-98.

108. Котляров, И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты / И. В. Котляров. – Минск:

Белорусская наука, 2013. – 481 с.

109. Котова, И. Б. Педагогика: теория, системы, технологии: учебник для студентов высших и средних учебных заведений / И. Б. Котова, С. А. Смирнов, Е. Н. Шиянов; под редакцией С. А. Смирнова. – 8-е изд., стереотипное – Москва: Издательство Академия, 2008. – 512 с.

110. Кричевский, Р. Л. Динамика группового лидерства / Р. Л. Кричевский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 64–74.

111. Кучмарски, С. С. Лидерство, основанное на ценностях: книга / С. С. Кучмарски, Т. Д. Кучмарски. – Нью-Джерси: Прентис Холл Энглвуд Клиффс, 1995. – 304 с.

112. Кулагина, И. Ю. Развитие личности при обучении в вузе (сравнительное исследование) [Электронный ресурс] / И. Ю. Кулагина, Е. В. Апасова // Культурно-историческая психология. – 2018. – 14 т. - № 2. Режим доступа: https://psyjournals.ru/journals/chp/archive/2018_n2/Kulagina_Apasova.

113. Кулинцева, Ю. С. Формирование лидерских устремлений у студентов вуза: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07 / Кулинцева Юлия Сергеевна. – Сочи, 2011. – 255 с.

114. Кулик, И. В. Мотивация персонала организации в системе менеджмента: учебное пособие / И. В. Кулик. – Хабаровск: Издательство ТОГУ, 2020. – 190 с.

115. Кыверялг, А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин: Вагус, 1981. – 335 с.

116. Лао-цзы. Дао Дэ Цзин. Книга о Пути жизни / Лао-цзы. – пер. с кит. В. В. Малявин. – Москва: Феория, 2010. – 704 с.

117. Лапин, Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 1996. – № 5. – С. 3–23.

118. Лебон Г. Психология народов и масс / Лебон Гюстав; перевод с французского Э. Пименовой, А. Фридмана. - Москва: АСТ, 2019. - 384 с.

119. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва: Политиздат, 1975. – 352 с.

120. Леонтьев, Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев // Белорусская цифровая библиотека. – 2005. – Режим доступа: https://library.by/portalus/modules/psychology/readme.php?subaction=showfull&id=1106412895&archive=1120045024&start_from=&ucat=&.

121. Леонтьев, Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности: учебное пособие для студентов специальности «Психология» / Д. А. Леонтьев. – 3-е изд., доп. – Москва: Издательство «Смысл», 2007. – 510 с.

122. Ломброзо, Ч. Преступный человек: [пер. с ит.] / Чезаре Ломброзо. – Москва: Эксмо, МИДГАРД, 2005. – 876 с.

123. Лукьянчиков, Э. Е. Становление лидерских качеств личности в системе высшего военно-профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Лукьянчиков Эдуард Евгеньевич. – Орел, 2003. – 216 с.

124. Лычагина, С. В. Условия повышения эффективности самообразования курсантов как фактор развития лидерских качеств будущих офицеров / С. В. Лычагина, Е. А. Иванов // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – № 1(39). – С. 68-77.

125. Люсин, Д. В. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ / Д. В. Люсин, О. О. Марютина, А. С. Степанова // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Институт психологии РАН; под редакцией Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – Москва: Институт психологии РАН, 2004. – С. 129-140.

126. Мартынова, Н. М. Лидерские качества курсантов образовательных организаций ФСИН России и их формирование: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 5.3.4 / Мартынова Наталья Михайловна. – Рязань, 2024. – 26 с.

127. Марцинковская, Т. Д. Поколения эпохи транзитивности:

ценности, идентичность, общение / Т. Д. Марцинковская, Н. С. Полева // Мир психологии. – 2017. – № 1(89). – С. 24 – 37.

128. Масленникова, Н. Ю. Понятие и сущность мониторинга с позиции системного подхода / Н. Ю. Масленникова, О. К. Слинкова // Science Time. – 2014. – №6. – С.110-121.

129. Маслянов, Н. Н. Психолого-педагогические условия развития готовности курсантов к лидерству: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Маслянов Николай Николаевич. – Калининград, 2001. – 162 с.

130. Мелетичев, В. В. Формирование устойчивой профессиональной мотивации учения у курсантов вузов ПВО: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мелетичев Вадим Владимирович. – Санкт-Петербург, 2000. – 154 с.

131. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – 542 с.

132. Мещеряков, Б. Большой психологический словарь / общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.

133. Нелюбин, Л. Л. Толковый переводоведческий словарь / Л. Л. Нелюбин. – 3-е изд., перераб. – Москва: Наука, 2003. – 320 с.

134. Немов, Р. С. Психология: словарь-справочник: в 2 ч. / Р. С. Немов. – М.: ВЛАДОС-Пресс, 2007. – 351 с.

135. Никитина, Е. Ю. Теория и практика подготовки будущего учителя к управлению дифференциацией образования: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.08 / Никитина Елена Юрьевна. – Челябинск, 2001. – 428 с.

136. Никифоров Г. С. Самоконтроль человека / Г. С. Никифоров. – Ленинград: Ленинградский университет, 1989. – 192 с.

137. Никонов, В. А. Ценности лидера / В. А. Никонов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. - № 63. – С. 7 – 42.

138. Ницше Ф. Так говорил Заратустра: Книга для всех и ни для кого / Ницше Фридрих; перевод с немецкого Ю. М. Антоновского; художник В. Пожидаев. – Санкт-Петербург: Азбука, 2003. – 336 с.

139. Новиков, А. М. Культура как основание содержания образования

/ А. М. Новиков // Педагогика. – 2011. - № 6. – С. 9 – 15.

140. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – Москва: «Эгвес», 2006. – 488 с.

141. Новиков, Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи) / Д. А. Новиков. – Москва: МЗ-Пресс, 2004. – 67 с.

142. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: А ТЕМП, 2004. – 944 с.

143. Осипкова, О. В. Психологические особенности ценностно-целевых ориентаций студентов вуза в отношении к здоровью: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / Осипкова Ольга Валерьевна. – Сочи, 2011. – 187 с.

144. Осипов, Г. В. Социологический энциклопедический словарь / Г. В. Осипов – Москва: Норма, 2000. – 488 с.

145. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов и др.; под ред. С. А. Смирнова. – 4-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 512 с.

146. Педагогический терминологический словарь. – Санкт-Петербург: Российская национальная библиотека, 2006.

147. Переломов, Л. С. Конфуций: «Лунь Юй»: Исследование, перевод с китайского, комментарии. Факсимильный текст «Лунь юя» с комментариями Чжу Си / Л. С. Переломов. – Москва: Восточная литература, 1998. – 588 с.

148. Петровский, В. А. Принцип субъектности в психологическом исследовании / В. А. Петровский // Вопросы психологии. – 1985. – №4. – С. 15-30.

149. Писаренко, Г. П. Проблема лидерства и формирование лидерской позиции у курсантов морского вуза / Г. П. Писаренко, А. Н. Томилин, Е. В. Хекерт // Вестник государственного морского университета имени адмирала

Ф. Ф. Ушакова. – 2018. - № 6 (25). – С. 89 – 95.

150. Платон Государство избранные диалоги великого древнегреческого философа / Платон; [перевод с древнегреческого Карпова В. Н.]. – Москва: Эксмо, 2019. — 605 с.

151. Платонов, Ю. П. Путь к лидерству: учебное пособие / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург: Изд-во Речь, 2006. – 348 с.

152. Полонский, В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М.: Издательство «Высшая Школа», 2004. – 512 с.

153. Приходченко, Е. И. Педагогические условия выявления и развития лидерских качеств у студентов / Е. И. Приходченко, Е. Б. Шевченко // Вестник академии гражданской защиты. – 2018. - № 1 (13). – С. 53 – 58.

154. Прохоров, А. М. Большой энциклопедический словарь / А. М. Прохоров. – Москва: Большая российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.

155. Психология / В. М. Аллахвердов, С. П. Безносков, В. А. Богданов [и др.]. – 2 издание, переработанное и дополненное. – Москва: Издательство Проспект, 2004. – 752 с.

156. Психология. Словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва: Политиздат, 1990. – 494 с.

157. Пузиков, О. П. Формирование управленческо-прогностической компетенции у курсантов военных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Пузиков Олег Петрович. – Челябинск, 2015. – 235 с.

158. Пул, М. Управление человеческими ресурсами / М. Пул, М. Уорнер. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 1200 с.

159. Радугин, А. А. Психология и педагогика: учебное пособие для вузов / А. А. Радугин. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Центр, 2002. – 256 с.

160. Рапопорт, А. Д. К проблеме определения педагогической категории «учебно-методический комплекс» / А. Д. Рапопорт // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 2(80). – С. 17-22.

161. Резник, С. Д. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: учебное пособие / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соколов;

под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. – 2-е изд., доп. – Москва: Издательский Дом «Инфра-М», 2008. – 58 с.

162. Резник, С. Д. Персональный менеджмент: практикум для студентов направления «Менеджмент» и специальности «Менеджмент организации» / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко; под общ. ред. С. Д. Резника. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 303 с.

163. Розанова, В. А. Психология управления: учебное пособие / В. А. Розанова. – Москва: ЗАО Бизнес-школа Интел-Синтез, 1999. – 352 с.

164. Рубинштейн, С. Л. О мышлении и путях его исследования / С. Л. Рубинштейн. – Москва: Издательство Академии наук СССР, 1958. – 147 с.

165. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. Т. 2. / Сергей Леонидович Рубинштейн. – Москва: Педагогика, 1989. – 328 с.

166. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб: Питер, 2002. – 720 с.

167. Руденко, В. А. Культура безопасности в системе ценностей госкорпорации «РОСАТОМ» / В. А. Руденко, Н. П. Василенко // Глобальная ядерная безопасность. – 2016. - № 1 (18). – С. 118 – 122.

168. Рысюкевич, Н. С. Мотивация в командных видах спорта: социологический анализ / Н. С. Рысюкевич // Социологический альманах. – 2018. - № 9. – С. 150 – 160.

169. Рысюкевич, Н. С. Сражение по законам Аватара, или командное лидерство в современном спорте / Н. С. Рысюкевич // Социологический альманах. – 2015. - № 6. – С. 499 – 510.

170. Рысюкевич, Н. С. Формирование лидеров в командных видах спорта: социологическое измерение: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Рысюкевич Наталья Сигизмундовна. – Минск, 2016. – 228 с.

171. Савина, Н. В. Лидерство в образовании / Н. В. Савина // European Research. – 2016. – № 8(19). – С. 78-79.

172. Саляхов, В. Ю. Формирование лидерских качеств студентов (на опыте подготовки менеджеров): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Саляхов

Вячеслав Юрьевич. – Волгоград, 2008. – 189 с.

173. Селиванов, В. В. Мышление в личностном развитии субъекта: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.01 / Селиванов Владимир Владимирович. – Смоленск, 2001. – 382 с.

174. Селиванов, В. В. Современное состояние и перспективы теории мышления А. В. Брушлинского / В. В. Селиванов // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 2. – С. 29-40.

175. Сергеева, С. А. Эволюция философских идей и концепций лидерства / С. А. Сергеева // Научно-информационный журнал Армия и общество. – 2013. – № 1 (33). – С. 20-26.

176. Скрыпников, О. И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Скрыпников Олег Иванович. – Саратов, 1999. – 186 с.

177. Сластенин, В. А. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – Москва: Издательство Академия, 2002. – 576 с.

178. Сластенин, В. А. Основные тенденции модернизации высшего образования / В. А. Сластенин // Педагогическое образование и наука. – 2004. – № 1. – С.43-49.

179. Спенсер, Г. Основания социологии [Текст]: перевод с английского / Г. Спенсер. - Изд. 3-е. - Москва: Книжный дом «Либроком», 2013. – 432 с.

180. Сумма Теологии / Фома Аквинский; [пер. с лат. С. И. Еремеева, А. А. Юдина]. – Киев: Эльга; Москва: Ника-Центр; 2002-Ч. 1, вопросы 1-43. – 2002. – 559 с.

181. Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология: учебное пособие / Н. Ф. Талызина. – Москва: Академия, 1998. – 288 с.

182. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. / Ю. Г.

Татур. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 18 с.

183. Тенитилов, С. В. Развитие взглядов на роль лидерства в деятельности офицера военно-политических органов / С. В. Тенитилов, Д. М. Кожевников // Мир образования – образование в мире. – 2020. – № 1 (77). – С. 310-320.

184. Тесленко, В. И. Коммуникативная компетентность: формирование, развитие, оценивание: монография / В. И. Тесленко, С. В. Латынцев. – Красноярск: ГОУ ВПО Красноярский гос. пед. университет им. В. П. Астафьева, 2007. – 255 с.

185. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

186. Филинов, А. В. Формирование готовности будущих офицеров противопожарной службы к лидерству как необходимому условию профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Филинов Андрей Валерьевич. – Новокузнецк, 2006. – 161 с.

187. Философия духа / Георг Вильгельм Фридрих Гегель; перевод с немецкого Б. Г. Столпнера; составление, [предисловие] К. Кедрова. - Москва: АСТ, 2018. – 190 с.

188. Фролов, И. Т. Философский словарь / И. Т. Фролов. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва: Республика, 2001. – 719 с.

189. Харламов, И. Ф. Педагогика / И. Ф. Харламов. – Москва: Гардарики, 1999. – 520 с.

190. Хохлова, М. В. Межпредметная интеграция как средство формирования готовности к командной работе и лидерству будущих бакалавров / М. В. Хохлова, И. В. Рудакова, А. А. Иовлев // Проблемы и тенденции развития социокультурного пространства России: история и современность: Материалы V международной научно-практической конференции, Брянск, 20–21 апреля 2018 года / под редакцией Т. И. Рябовой. – Брянск:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет», 2018. – С. 431-436.

191. Хуторская, Л. Н. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования / Л. Н. Хуторская, А. В. Хуторской // Вестник Института образования человека. – 2015. – № 2. – С. 16.

192. Чайка, И. Н. Воспитание лидеров в среде курсантских подразделений высших военно-учебных заведений Министерства Обороны / И. Н. Чайка // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей IX Международной научно-практической конференции, Пенза, 5 апреля 2021 года / Наука и Просвещение, 2021. – С. 199-201.

193. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.

194. Шаповрев, А. А. Актуальность формирования лидерско-коммуникативной компетентности курсантов военного вуза / А. А. Шаповрев // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы XV Международной научно-практической конференции, Москва, 25 июня 2022 года. – Москва: Российский университет дружбы народов (РУДН), 2022. – С. 301-307.

195. Шаповрев, А. А. Взаимовлияние социализации, лидерства и социального интеллекта в образовании курсантов военного вуза / А. А. Шаповрев // Экономика XXI века: инновации, инвестиции, образование. – 2022. – Т. 10. – № 7. – С. 168-171.

196. Шаповрев, А. А. Значение эмоционального интеллекта в профессиональной подготовке при формировании готовности к лидерству курсантов военного вуза / А. А. Шаповрев // Альманах Пермского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 3(15). – С. 142-148.

197. Шаповрев, А.А. Лидерство в военно-профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / И.Г. Долинина, А.А. Шаповрев. – Пермь: Изд-во

«Астер», 2024. – 117 с.

198. Шапоров, А. А. Педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза./ А. А. Шапоров //«Вестник университета российского инновационного образования». – 2024. – №4. – С. 113-120.

199. Шапоров, А. А. Педагогические условия формирования лидерско-коммуникативной компетентности курсантов военного вуза / А. А. Шапоров // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2022. – № 4(62). – С. 264-268.

200. Шапоров, А. А. Понятие лидерско-коммуникативной компетентности курсантов военно-образовательных учреждений войск национальной гвардии / А. А. Шапоров // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2022. – № 2. – С. 105-110.

201. Шапоров, А. А. Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза как предмет научно-педагогического анализа / А. А. Шапоров // Проблемы развития современного общества: Сборник научных статей 10-й Всероссийской национальной научно-практической конференции, в 4-х томах, Курск, 23–24 января 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 199-202.

202. Шейнов, В. П. Как управлять другими, как управлять собой / В. П. Шейнов. – Минск: Амалфея, 2000. – 195 с.

203. Шейнов, В. П. Сокращенная версия опросника ассертивности / В. П. Шейнов, А. С. Девицын // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. – 2021. – № 4. – С. 557-565.

204. Ширшов, В. Д. Педагогическая коммуникация (Теорет. основы): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Ширшов Владимир Дмитриевич. – Екатеринбург, 1994. – 262 с.

205. Шишкофф, Г. Философский словарь: Основан Г. Шмидтом / Г. Шишкофф. – М.: Республика, 2003. – 575 с.

206. Щедровицкий, Г. П. Мышление. Понимание. Рефлексия / Г. П. Щедровицкий. – М.: Наследие ММК, 2005. – 324 с.
207. Щедровицкий, Г. П. Организация. Руководство. Управление / Г. П. Щедровицкий. - Москва: Путь, 2000 - Т. 5(2): Методология и философия оргуправленческой деятельности: Т. 5(2) [Текст]: основные понятия и принципы: курс лекций. - 2003. – 284 с.
208. Щедровицкий, Г. П. Процессы и структуры в мышлении (курс лекций) / Г. П. Щедровицкий. – Москва, 2003. – 320 с.
209. Щербаченко, Н. Ф. Воспитание курсантов военных образовательных организаций высшего образования, использование метода личного примера воспитателя или примера национального героя / Н. Ф. Щербаченко // Modern Science. – 2022. – № 4-3. – С. 302-308.
210. Яхонтова, Е. С. Новая парадигма лидерства в экономике знаний и кризис лидерства в России / Е. С. Яхонтова // Менеджмент сегодня. – 2011. – № 2. – С. 66-78.
211. Bird C. Social Psychology. N.Y., 1940. – 233 p.
212. Bishop, S. Develop Your Assertiveness / S. Bishop. – L.: Kogan Page, 2006. – 128 p.
213. Chran, R. The leadership pipeline / R. Chran, S. Drotter, J. Noel. – San Francisco: Jossey-Bass, 2011. – 352 p.
214. Cialdini, R. B. Influence: The Psychology of Persuasion / R. B. Cialdini. – New York: Harper Collins, 2007. – 336 p.
215. Day, D. V. Leadership Development: A Review in Context. / D. V. Day // The Leadership Quarterly. – 2000. – 11 – P. 581-613.
216. Drucker, P. F. The Essential Drucker / P. F. Drucker. – New York: HarperPB, 2003. – 358 p.
217. Fiedler, F. E. A Theory of Leadership Effectiveness / F. E. Fiedler. – New York: McGraw-Hill, 1967. – 308 p.
218. Galton, F. Hereditary genius An inquiry into its laws and consequences / By Francis Galton. – London: Macmillan, 1869. – XXVII. – 379 p.

219. Goleman, D. P. Emotional intelligence / D. P. Goleman. – New York: Bantam Books, 1995. – 352 p.
220. Goleman, D. P. Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ / D. P. Goleman. – New York: Bantam Books, 2005. – 352 p.
221. Kotter, J. P. Leading Change / J.P. Kotter – Boston: Harvard Business School Press, 1996. – 187 p.
222. Kotter, J. P. Leading Change. / J.P. Kotter – Boston, MA: Harvard Business School Press, 2012. – 208 p.
223. Lewin, K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates / K. Lewin; R. Lippitt; R. White // Journal of Social Psychology. – 1939. – 10 (2) – P. 271-301.
224. Lipman, M. Critical thinking: What can it be? / M. Lipman // Educational Leadership. – 1988. – № 46 (1). – P. 38–43.
225. Mayer, J. D. Emotional Intelligence: Popular or Scientific Psychology / J. D. Mayer // Basic books. – 2005. – P. 22-45.
226. McCroskey, J. C. An Introduction to Communication in the Classroom: The Role of Communication in Teaching and Training / J. C. McCroskey, V. P. Richmond, L. L. McCroskey – Boston: Allyn & Bacon, 2006. – 192 p.
227. Paul, R. W. Critical Thinking: what every person needs to survive in a rapidly changing world / R. W. Paul; Ed. A. J. A. Binker – Rohnert Park, California: Center for Critical Thinking and Moral Critique, Sonoma State University, 1990 – 575 p.
228. Person, H. Leadership as a Response to Environment / H. Person // Educational Research Supplement. – 1928. – № 6. – P. 9-21.
229. Ryan, R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R. M. Ryan, E. L. Deci // American Psychologist. – 2000. – № 55(1). – P. 68-78.
230. Rothbaum, F. Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control / F. Rothbaum, J.R.Weisz, S.S. Snyder // Journal of Personality and Social Psychology. – 1982. №. 42(1). – P. 5-37.

231. Rokeach, M. Beliefs, attitudes and values. A theory of organization and change / M. Rokeach. – San Francisco: Jossey-Bass, 1972. – 214 p.
232. Stogdill, R. M. Personal factors associated with leadership: survey of the literature / R. M. Stogdill // Journal of psychology. – 1948. – 25. – P. 35-71.
233. Stogdill, R. M. Handbook of leadership: A survey of theory and research / R. M. Stogdill. – New York: The Free Press, 1974. – 613 p.
234. Salter, A. Conditioned Reflex Therapy: The Direct Approach to the Reconstruction of Personality / A. Salter. — N. Y.: Capricorn, 1949. – 359 p.
235. Wolfe, R.N. Personality as a predictor of college performance / R.N. Wolfe, S.D. Johnson // Educational and Psychological Measurement. – 1995. – № 55(2). – P. 177-185.
236. Wolpe J. Behavior therapy techniques: A guide to the treatment of neuroses / J. Wolpe, A. A. Lazarus. — N.Y.: Pergamon Press, 1966. – 198 p.
237. Wolpe, J. Psychotherapy by Reproach Inhibition. Stanford University Press / J. Wolpe. — Stanford, California, 1958. – 239 p.
238. Yukl, G.A. Leadership in organizations / G.A. Yukl. – Pearson College Div, 2001 – 508 p.
239. Zaleznik, A. Managers and Leaders: Are They Different? / A. Zaleznik // Harvard Business Review. – 2007. – Vol. 82 (1). – P. 74-81.
240. Zimmerman, B. J. Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview / B. J. Zimmerman // Theory Into Practice. – 2002. – № 41(2). – P. 64–70.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Тест-опросник «Полнота знаний о лидерстве»

Утверждения	Ответ
1. Какое из следующих выражений наиболее точно отражает понятие лидерства?	
- управление подчиненными на основе приказов	
- процесс влияния на людей для достижения общих целей	
- обеспечение дисциплины в коллективе	
2. Что является ключевым фактором успешного формирования лидерских качеств у курсантов?	
- регулярные физические тренировки	
- воспитание ответственности и развитие коммуникативности	
- участие в культурно-массовых мероприятиях	
3. Каким образом лидер может эффективно мотивировать свою команду?	
- с помощью системы штрафов и поощрений	
- через личный пример и постановку четких целей	
- постоянным контролем и проверкой заданий	
4. Как должен лидер реагировать на стрессовые ситуации?	
- делегировать обязанности другим и избегать принятия решений	
- сохранять самообладание и принимать решения быстро	
- откладывать принятие решений до стабилизации ситуации	
5. Что является основой авторитета лидера в коллективе?	
- знания, опыт и личные качества	
- официальная должность (руководящая) в коллективе	
- возможность применять дисциплинарные меры	
6. Какие из перечисленных действий в большей степени способствуют развитию лидерских навыков курсантов?	
- участие в групповых проектах и играх	
- индивидуальное обучение по теоретическим материалам	
- чтение книг о лидерстве	
7. Какую роль играет лидер в процессе принятия коллективных решений?	
- принимает все решения самостоятельно	
- организует обсуждение и выслушивает мнения участников	
- делегирует принятие решений коллективу	
8. Какие навыки коммуникации наиболее важны для лидера в военной сфере?	
- умение четко доносить приказы и слушать подчиненных	
- обширные знания в области ораторского искусства	
- способность избегать конфликты	
9. Как лидер должен управлять конфликтами в команде?	
- игнорировать конфликты, чтобы не тратить время	
- анализировать причины конфликта и помогать находить компромисс	
- указывать виновного и наказывать его	
10. Что наиболее важно для построения доверительных отношений между лидером и подчиненными?	
- справедливое распределение обязанностей	
- уважение к мнению каждого и открытость	
- поддержание строгой дисциплины	

Опросник «Осознанность знаний о лидерстве»

Уважаемые курсанты, Вашему вниманию представлены ряд вопросов на которые необходимо дать ответ с объяснением.

1. Как Вы понимаете роль лидера в военном коллективе (*опишите основные задачи лидера и их значение для успешного функционирования команды*)?

2. Какие качества, по Вашему мнению, являются наиболее важными для лидера в военной сфере и почему (*объясните, как эти качества помогают лидеру эффективно выполнять свои обязанности*)?

3. Как на Ваш взгляд лидер должен действовать в ситуации неопределенности (*опишите Ваш подход к управлению командой и принятию решений в сложных обстоятельствах*)?

4. Что на Ваш взгляд, является ключевым фактором в установлении доверительных отношений между лидером и его подчиненными (*объясните, как это влияет на работу команды и результаты ее деятельности*)?

5. Что, на Ваш взгляд, отличает эффективного лидера от простого руководителя (*опишите основные различия и приведите примеры, которые иллюстрируют вашу точку зрения*)?

Параметры оценивания ответов

Качество ответа	Количество баллов
Правильный ответ, четкое обоснование	2
Не полный ответ, недостаточно обоснованное	1
Не правильный ответ	0

Анкета «Интерес к знаниям о лидерстве»

Выберите утверждения по вашему представлению
1. Как Вы думаете, что является основой лидерства?
- умение отдавать приказы
- способность вдохновлять людей на достижение целей
- возможность контролировать всех членов команды
2. Почему, на Ваш взгляд, важно формировать готовность к лидерству?
- чтобы получить высокую должность
- чтобы развить навыки управления людьми и процессами
- чтобы произвести впечатление на окружающих
3. Какой из аспектов лидерства Вам наиболее интересен?
- построение эффективной команды
- контроль над поведением подчиненных
- минимизация личной ответственности за результат
4. Что, по Вашему мнению, больше всего влияет на успех лидера?
- жесткость и дисциплина
- способность вдохновлять и поддерживать своих подчиненных
- высокий уровень интеллекта
5. Какой метод обучения лидерству Вам кажется наиболее полезным?
- участие в практических командных проектах
- прослушивание лекций
- изучение теоретических материалов в одиночку
6. Как Вы предпочли бы получить знания о лидерстве?
- только через личный опыт
- сочетая теоретическое обучение и практическую деятельность
- через чтение книг и статей
7. Как Вы думаете, важно ли лидеру развивать навыки общения?
- нет, главное – умение отдавать четкие команды
- да, лидер должен эффективно взаимодействовать с подчиненными
- это полезно, но не является ключевым навыком
8. Какой аспект лидерства Вам наиболее интересен?
- умение отдавать приказы и контролировать
- навыки мотивации и построения команды
- планирование стратегий
9. Что из перечисленного наиболее мотивирует Вас изучать лидерство?
- необходимость соответствовать требованиям профессии
- желание стать более компетентным и уверенным в себе
- интерес к теоретическим аспектам управления
10. Каким образом лидерство может быть полезным Вам лично?
- помогает обрести авторитет среди коллег
- развивает навыки управления и личной ответственности
- дает возможность влиять на других

Интерпретация результатов анкеты:

Низкий уровень: респондент демонстрирует слабую заинтересованность в изучении лидерства; лидерство воспринимается как навязывание обязанностей или формальная роль.

Средний уровень: респондент проявляет интерес к лидерству, но не всегда глубоко осознает его важность; неполное понимание отдельных аспектов лидерства; лидерство рассматривается как полезный, но не приоритетный навык.

Высокий уровень: респондент демонстрирует осознанный и глубокий интерес к лидерству; ответы показывают понимание значимости лидерских качеств и методов их развития; лидерство воспринимается как важный элемент личностного роста и профессионального успеха.

Анкета
«Умение убеждать/мотивировать других»

№ п/п	Описываемая ситуация	Ответ
1.	Как вы оцениваете важность мотивации для достижения целей коллектива? А) считаю ее не важной; Б) считаю важной, но не обязательной, так как она играет опосредованную роль в успехе коллектива; В) считаю очень важной, так как играет ключевую роль в успешном выполнении задач	
2	Что, по Вашему мнению, является более эффективным для мотивации коллектива? А) использование строгих указаний и приказов; Б) поддержка и поощрение достижений членов коллектива; В) отсутствие какого либо влияния на его членов, безразличное отношение к происходящему.	
3	Как Вы относитесь к использованию индивидуальных подходов к мотивации каждого члена коллектива? А) положительно, он помогает учитывать индивидуальные потребности и мотиваторы; Б) отрицательно, это может привести к неравенству и конфликтам; В) не уверен.	
4	Как Вы считаете, что является основным мотиватором для коллектива? А) финансовое вознаграждение; Б) признание и поощрение за хорошую работу; В) другое.	
5	Как Вы считаете, важно ли умение выстраивать позитивные отношения в коллективе для его мотивации? А) да, они могут улучшить атмосферу и повысить мотивацию; Б) нет, это не имеет никакого значения; В) не уверен, но мне кажется, мотивацию можно поднять и без выстраивания позитивных отношений с членами коллектива.	
6	Как Вы считаете, важно ли лидеру умение находить общий язык с каждым членом коллектива: А) да, это может укрепить взаимопонимание и доверие; Б) нет, это не важно; В) не уверен.	
7	Как Вы относитесь к идее применения соревновательного духа для мотивации коллектива? А) положительно, соревновательный дух может стимулировать к высоким результатам; Б) отрицательно, это может создать напряженность и конфликты; В) считаю, это никак не влияет на мотивацию.	
8	Как Вы считаете, важно ли лидеру умение вовлекать коллектив в принятие решений для повышения мотивации? А) да, это может усилить чувство принадлежности и ответственности; Б) нет, лидер должен принимать решения самостоятельно, независимо от коллектива; В) считаю, это никак не влияет на мотивацию.	
9	Что, по Вашему мнению, является наиболее важным для создания сильного мотивационного климата в коллективе? А) строгий контроль над выполнением задач; Б) доверие и поддержка со стороны лидеров; В) отсутствия какого либо контроля, возможность членам коллектива самостоятельно принимать решение вне зависимости от общей цели.	
10	По Вашему мнению, важно ли лидеру, занимающему руководящую должность быть примером для членов коллектива? А) да, лидер должен вести себя так, как он хочет видеть это у остальных; Б) нет, это не важно, так как лидер на руководящей должности имеет рычаги влияния на членов коллектива; В) не уверен.	

11	В процессе общения, выражая свою точку зрения, всегда ли вы ориентируетесь на индивида или группу, к которым обращаетесь? А) да, ведь это влияет на расположенность человека к общению Б) редко, так как это создает неловкость в общении В) нет, в этом нет необходимости	
12	Как Вы считаете, бывает ли, что вас сложно услышать во время разговора? А) мне это не важно Б) думаю, если собеседнику нужно, он услышит В) в любой ситуации стараюсь, чтобы меня слышали	
13	Случается ли так, что Вы процессе общения применяете термины, которые могут быть непонятны вашим собеседникам? А) никогда не использую термины, если знаю, что они не понятны собеседнику Б) использую редко В) всегда стараюсь использовать, чтобы продемонстрировать свою эрудицию	
14	Если Вы высказываете уникальную идею, можете ли вы представить хотя бы два весомых аргумента в ее поддержку? А) всегда могу обосновать сказанные мной утверждения Б) могу высказать утверждения без всякого обоснования В) не считаю необходимым, приводить какие либо доводы по сказанному утверждению	
15	Насколько легко вы теряете управление своими эмоциями? А) меня очень легко вывести из себя Б) если ситуация складывается не в мою пользу, то могу потерять контроль над своими чувствами В) я всегда способен контролировать свои эмоции, независимо от того, как действует мой собеседник	
16	Чувствуете ли вы себя обескураженным из-за высказывания, вопроса, шутки и подобных ситуаций? А) любую шутку, вопрос воспринимаю болезненно, и принимаю на свой счет Б) высказывание или шутку стараюсь поддержать, не воспринимая в свой адрес, стараюсь обоснованно ответить на любой заданный мне вопрос В) не люблю, когда мне задают неудобные вопросы, стараюсь их избегать	
17	Насколько часто, случается такое, что вы обещаете что-то, что не можете выполнить или не выполняете? А) могу пообещать, заведомо понимая, что не смогу выполнить обещание Б) стараюсь выполнять обещанное, но иногда не получается В) никогда не обещаю, если понимаю, что не смогу выполнить обещание	
18	Вы обычно запоминаете интересные факты из прочитанного, увиденного или услышанного? А) не стараюсь запоминать какие-либо интересные факты Б) если это сейчас мне необходимо, тогда стараюсь запомнить В) по возможности всегда стараюсь запоминать интересные факты для общего развития	
19	Испытываете ли Вы дискомфорт от неожиданных обращений к вам? А) не люблю, когда люди обращаются ко мне, если мне этот человек не интересен Б) всегда стараюсь откликнуться на обращение ко мне, даже если это не приносит мне никакой пользы В) кажется странным обращаться к другому человеку с неожиданным обращением	
20	Наслаждаетесь ли Вы спором ради самого процесса обсуждения? А) считаю, что спор, всегда должен быть ради достижения какого-то положительного результата Б) люблю спорить, даже если это никак и ни на что не повлияет В) в зависимости от настроения	

Контрольный лист «Лидер дня»

Дата выполнения: _____

ФИО курсанта: _____

№ п/п	Оценочные критерии	Оценка
1.	Планирование и организация работы: - Способность курсанта эффективно организовывать работу группы или самостоятельно спланировать выполнение задачи. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
2.	Принятие решений и инициативность. - Насколько курсанту удавалось принимать обоснованные и эффективные решения, проявлять инициативу. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
3.	Коммуникация и взаимодействие. - Способность курсанта эффективно взаимодействовать с товарищами и командирами, четкость и ясность коммуникации. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
4.	Управление командой: - Умение курсанта координировать действия группы, распределять задачи, поддерживать дисциплину и мотивацию. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
5.	Адаптивность и гибкость: - Способность курсанта адаптироваться к изменяющимся условиям и корректировать план действий по мере необходимости. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
6.	Управление временем: - Способность курсанта организовывать выполнение задач в установленные сроки, эффективно использовать время. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
7.	Ассертивность в процессе коммуникаций: - Способность курсанта уважительно выражать и отстаивать мысли, потребности, учитывая мнения окружающих. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
8.	Решение проблем и конфликтов: - Умение курсанта находить решение для возникающих проблем, разрешать конфликты в группе. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
9.	Стрессоустойчивость - Способность курсанта сохранять спокойствие и продуктивность в стрессовых ситуациях, принимать рациональные решения. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	

10.	Ответственность и самодисциплина: - Насколько курсант демонстрировал ответственность за выполнение своих обязанностей и дисциплинированное поведение. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
11.	Мотивация и саморазвитие: - Стремление курсанта развивать свои навыки и лидерские качества, работать над ошибками. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	
12.	Эмоциональный интеллект: - Способность курсанта учитывать эмоциональные состояния членов коллектива, строить доверительные отношения и поддерживать позитивный эмоциональный климат в подразделении. <i>Сильные стороны:</i> _____ <i>Слабые стороны:</i> _____	

Приложение 6

Опросник
«Способность к оценке индивидуального уровня готовности к лидерству»

№ п/п	Утверждение	Шкала оценивания				
		Совсем не согласен	Скорее не согласен	Частично согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1.	Регулярно оцениваю свои сильные и слабые стороны, как лидера и понимаю, что именно мне нужно улучшить.					
2.	В стрессовых ситуациях способен сохранять самообладание и принимать взвешенные решения					
3.	Признаю свои ошибки и использую их для личностного роста и развития лидерских навыков					
4.	Анализирую, насколько эффективно взаимодействую с командой и выявляю области для улучшения					
5.	Мне удастся объективно оценивать свою работу и работу членов коллектива, не занижая и не завышая результаты					
6.	Понимаю, как мои личные ценности влияют на стиль лидерства и процесс принятия решений					
7.	Оцениваю свои управленческие навыки и знаю, как их улучшить					
8.	После выполнения задания я провожу самоанализ, чтобы определить успехи и ошибки					
9.	Осознаю свои основные мотивы в лидерской деятельности и следую им при принятии решений					
10.	Открыт к конструктивной критике и использую ее для развития своих лидерских качеств					

**Анкета
«Матрица мотивации»**

№ п/п	Утверждение	Шкала оценивания				
		Совсем не согласен	Скорее не согласен	Частично согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1.	Умею объяснить команде значимость задач и целей, которые необходимо достичь					
2.	Активно выслушиваю предложения и идеи членов коллектива, что повышает их вовлеченность в работу					
3.	Использую позитивное подкрепление (похвалу, поощрение), чтобы поддерживать мотивацию членов команды					
4.	Понимаю индивидуальные потребности членов коллектива и могу подобрать подходящий стимул для каждого					
5.	Создаю атмосферу доверия и открытого общения, что помогает повысить мотивацию членов коллектива					
6.	Умею четко формулировать задачи и ожидания, что помогает членам коллектива понимать свои роли в команде					
7.	Способен мотивировать команду даже в сложных и стрессовых ситуациях, помогая сосредоточиться на выполнении задач					
8.	Активно вовлекаю подчиненных в процесс принятия решений, что повышает их чувство ответственности за результат					
9.	Регулярно организую обратную связь, отмечая успехи и указывая на возможности для улучшения					
10.	Умею применять примеры из собственного опыта, чтобы вдохновлять команду и мотивировать их на достижение высоких результатов					

Анкета
«Научись управлять собой, и будешь управлять миром»

№ п/п	Утверждение	Шкала оценивания				
		Совсем не согласен	Скорее не согласен	Частично согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1.	Могу конструктивно объяснить члену коллектива, в чем заключается его ошибка и как ее исправить					
2.	Умею адаптировать стиль общения в зависимости от ситуации и потребностей каждого члена коллектива					
3.	Предоставляю обратную связь, указывая не только на ошибки, но и на пути для улучшения					
4.	Умею корректировать поведение членов коллектива, не вызывая у них негативной реакции и сопротивления					
5.	Могу распознать, когда член коллектива нуждается в поддержке, чтобы предоставить ему необходимую помощь					
6.	Уверен в своих решениях и корректирующих действиях, даже если они могут быть непопулярными в коллективе					
7.	Умею предотвращать конфликты в коллективе, эффективно регулируя поведение и взаимодействие его членов					
8.	Могу быстро реагировать на изменение ситуации и корректировать план действий команды при необходимости					
9.	Использую положительное подкрепление и поощрение для формирования желаемого поведения у членов коллектива					
10.	Умею находить баланс между строгим контролем и предоставлением свободы действий членам коллектива, что позволяет им проявлять инициативу					

Карточка-задание

Выявление внутренних и внешних стимулов, влияющих на мотивацию к развитию лидерских качеств в военно-профессиональной деятельности

Задание:

1. Ответьте на вопросы:

- *Что мотивирует Вас проявлять лидерские качества?*
- *Какие внутренние стимулы (личные цели, ценности) побуждают Вас к развитию лидерских навыков?*
- *Какие внешние факторы (одобрение, награды, продвижение по службе) влияют на вашу мотивацию?*
- *Что доставляет Вам удовлетворение в процессе выполнения лидерских задач?*
- *Какие ситуации снижают вашу мотивацию к лидерству, и почему это происходит?*

2. Оцените внутренние и внешние стимулы влияющие на Вас по шкале от 1 до 5. Где цифры имеют следующее значение: 1 – оказывает слабое влияние, 2 – оказывает сильное влияние.

3. Ответьте на вопросы:

- *Какие стимулы оказывают наибольшее влияние на Вашу мотивацию к лидерству?*
- *Какие внутренние мотивы являются для Вас ключевыми в стремлении к лидерству?*
- *Как внешние факторы влияют на Вашу мотивацию и насколько они важны по сравнению с внутренними?*
- *Что Вы можете сделать, чтобы усилить внутреннюю мотивацию и меньше зависеть от внешних факторов?*
- *Какие действия Вы можете предпринять, чтобы укрепить свои лидерские установки?*

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГКВОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ВОЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Лидерство в военно-профессиональной деятельности

Учебно-методическое пособие

Пермь
2024

УДК 378
ББК 68.0

Ш 240

Шапоров А. А.

Ш 240 Лидерство в военно-профессиональной деятельности / А.А. Шапоров. –
Пермь: Изд-во «Астер», 2024. – 110 с.

Учебно-методическое пособие представляет собой последовательное изложение
ключевых аспектов формирования лидерских качеств у курсантов военного вуза.

Рассматриваются теоретические основы лидерства, модели и стили управления,
аспекты мотивации, а также методы развития профессиональных и личностных качеств
лидера.

Особое внимание уделено ассертивному поведению, эмоциональному интеллекту,
управлению конфликтами и профессионально-деятельностному мышлению. Включены
диагностические методики для оценки готовности к лидерству.

Пособие предназначено для курсантов, преподавателей и офицеров, которое может
быть использовано в организации образовательной деятельности, как в рамках аудиторных
занятий, так и внеучебной деятельности.

УДК 378
ББК 68.0

ISBN 978-5-6053398-2-3



9 785605 339823 >

Рецензенты:

И.Г. Долинниа – доктор педагогических наук, профессор кафедры «Безопасность
жизнедеятельности» ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»;

В.И. Казаренков – доктор педагогических наук, профессор кафедры «Педагогика и
психология» ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов».

© Шапоров А.А. 2024

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника военного
института по научной работе –
исследовательского
отдела,
наук, доцент
А.Н. Гладков
2025 г.

АКТ

о внедрении результатов диссертационного исследования майора Шапорева Александра Александровича по теме: «Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза» на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

Комиссия в составе: председатель – полковник Киндергарт А.В. начальник учебного отдела; членов комиссии: полковник Курочкин Е.А. начальник кафедры военной педагогики и психологии, кандидат педагогических наук, доцент; подполковник Санин Р.Е. старший преподаватель кафедры военной педагогики и психологии, кандидат педагогических наук составила настоящий акт о том, что в ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации» внедрены следующие результаты диссертационного исследования:

- педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективную реализацию педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- контекстный инструментарий оценки, включающий уровни, критерии и показатели сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Внедрено в процессе профессиональной подготовки методическое обеспечение формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включающее учебное пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности», четыре междисциплинарных обучающих модуля.

Результаты диссертационного исследования майора Шапорева А.А. на тему «Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза» способствуют повышению уровня готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Комиссия отмечает целесообразность использования положений, выводов и результатов теоретических и эмпирических исследований майора Шапорева А.А. в процессе организации обучения в институте в формировании готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Председатель комиссии:
Начальник учебного отдела
полковник

А.В. Киндергарт

Члены комиссии:
Начальник кафедры военной пед
полковник

и, к. п. н, доцент
Е.А. Курочкин

Старший преподаватель кафедры военной психологии и психологии, к. п. н
подполковник

Р.Е. Санин

« 14 » 01 2025 г.

Почтовый адрес: 614112, Пермский край, город Пермь, улица Гремячий лог, 1. ФГКВООУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации».

Тел.: 8 (342) 270-39-84

Факс: 8 (342) 270-39-01

Адрес электронной почты: pvivngrf@mail.ru.

Адрес сайта в сети «Интернет»: <http://pvi.rosgvard.ru>.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника военного
института по научной работе –
начальник методического
и методического
кабинета
подполковник
« 30 »

АКТ

внедрения в образовательную деятельность Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации результатов диссертационного исследования майора Шапорева Александра Александровича по теме: «Формирование готовности к лидерству курсантов военных вузов» на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

1. Наименование диссертации: «Формирование готовности к лидерству курсантов военных вузов».

2. Соискатель: адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного образования) Пермского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации майор Шапоров Александр Александрович.

3. Результат внедрения: диссертационное исследование внедрено в образовательную деятельность Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации и апробировано на кафедре военной педагогики и психологии (протокол заседания кафедры № 26 от 16 января 2025 года).

Диссертационное исследование майора Шапорева Александра Александровича представляет собой самостоятельное, научно-квалификационное исследование, результаты которого способствуют расширению и углублению научных знаний о методологии формирования готовности к лидерству курсантов военных вузов.

В образовательную деятельность внедрены следующие результаты диссертационного исследования:

- педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;
- комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективную реализацию педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза;

– контекстный инструментарий оценки, включающий уровни, критерии и показатели сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза;

– учебное пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности», четыре междисциплинарных обучающих модуля.

Результаты диссертационного исследования майора Шапорева А.А. на тему «Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза» способствуют повышению уровня готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Целесообразно использовать положения, выводы и результаты теоретических и эмпирических исследований, учебное пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности» майора Шапорева А.А., в ходе изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика».

Начальник кафедры военной педагогики и психологии
Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института
войск национальной гвардии Российской Федерации,
кандидат педагогическ
полковник
«29» января 2025 г.

г

А.А. Зотов

Подпись полковника А.А. Зотова заверяю:

Начальни
Саратовск
войск нац
подполков
«30» янв

снознаменного института
едерации

Н.В. Соломахин

Почтовый адрес: 410023, Саратовская область, г. Саратов, ул. Московская, 158.
ФГКВОУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный
институт войск национальной гвардии Российской Федерации».

Тел.: 8 (845) 266-91-22

Факс: 8 (845) 266-91-23

Адрес электронной почты: svki@rosgvard.ru.

Адрес сайта в сети «Интернет»: <http://svki.rosgvard.gov.ru>.

Ю
ка университета
ге

И. Фукс

АКТ

о внедрении в образовательный процесс 2 факультета (войск национальной гвардии) результатов диссертационного исследования майора Шапорева Александра Александровича по научной специальности 5.8.7 Методология и технология профессионального образования (педагогические науки) на тему: «Формирование готовности к лидерству курсантов военных вузов»

Комиссия в составе: председателя – начальника 2 факультета (войск национальной гвардии) полковника Масного В.В., кандидата педагогических наук; членов комиссии: начальника 52 кафедры (военно-политической работы войск национальной гвардии) полковника Мишина Р.В., кандидата педагогических наук; доцента 4 кафедры (тактики и оперативного искусства войск национальной гвардии) полковника Барсукова Э.И., кандидата военных наук, доцента составила настоящий акт о том, что на факультете войск национальной гвардии Военного университета имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации в образовательный процесс внедрены следующие результаты диссертационного исследования:

– педагогическая технология формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза и комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективную реализацию педагогической технологии формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, как технология для изучения слушателями и применения ими в дальнейшей деятельности по предназначению;

– контекстный инструментарий оценки, включающий уровни, критерии и показатели сформированности готовности к лидерству курсантов военного вуза.

Внедрено в процессе профессиональной подготовки методическое обеспечение формирования готовности к лидерству курсантов военного вуза, включающее учебное пособие «Лидерство в военно-профессиональной деятельности», четыре междисциплинарных обучающих модуля.

Результаты диссертационного исследования майора Шапорева А.А. на тему «Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза» способствуют повышению уровня профессиональных знаний слушателей.

Комиссия отмечает целесообразность использования положений, выводов и результатов теоретических и эмпирических исследований майора Шапорева А.А. в процессе организации обучения слушателей

2 факультета (войск национальной гвардии), проходящих обучение по направлению подготовки «Управление военно-политической работой».

Председатель комиссии:

Начальник 2 факультета (войск национальной гвардии), кандидат педагогических наук,
полковник

В.В. Масный

Члены комиссии:

Начальник 52 кафедры
(военно-политической работы войск национальной гвардии), кандидат педагогических наук,
полковник

Р.В. Мишин

Доцент 4 кафедры

(тактики и оперативного искусства войск национальной гвардии) кандидат военных наук, доцент
полковник

Э.И. Барсуков

« 4 » 03 2025 г.