

ЧАСТЬ IV. НАУКА И ИННОВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Кравец Александр Витальевич

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ В ВОЕННЫХ ВУЗАХ КАК РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ ОБУЧАЕМЫХ

Ключевые слова: социальная адаптация, социальный институт, курсант, актер, управление, технология, алгоритм, элита, социум, общество, нормы, ценности, военное образование.

В статье рассматривается процесс социальной адаптации курсантов и проблемы, связанные с этим процессом. Выявлены расхождения в ценностных ориентациях социального института военного образования, курсантов и общества. Рассмотрены пути решения проблем, связанных с социальной дезадаптацией курсантов и предложена модель управления процессом социальной адаптации в военном вузе.

Keywords: social adaptation, social institution, student, actor, management, technology, algorithm, elite, society, society, norms, values, military education.

The article deals with the process of social adaptation of cadets and the problems associated with this process. Revealed discrepancies in the value orientations of the social institution of military education, students and society. The ways of solving the problems associated with social maladjustment cadets and a model management process of social adaptation of the military institution.

Основной задачей военного вуза является воспроизводство офицерских кадров. Ключевое место в данном процессе занимает социальная адаптация, задача которой состоит в том, чтобы транслировать и интернализировать ценности офицерского корпуса у курсантов.

Под трансляцией и интернализацией ценностей в рамках социального института военного образования мы понимаем социальную адаптацию. Основной

функцией данного процесса является приведение внутренних ценностных структур курсанта в соответствие с ценностными структурами социального института военного образования.

Профессиональные ценности офицерского корпуса не изменились, они постоянны, поскольку функции и специфика военной службы одинакова при любой социальной системе. Проблему представляет то, что профессиональные ценности офицерского корпуса должны соответствовать или хотя бы не противоречить базовым ценностям социума с одной стороны, и с другой стороны молодые люди, поступающие в военный институт должны быть готовы принять ценности социального института военного образования и быть готовыми к выполнению новой роли – офицера. Специфика данной роли заключается в подчинении приказу, жесткой нормативности поведения, иерархии межличностных отношений.

В последнее время заметно увеличилось количество научных работ, посвященных социальной адаптации личности. В условиях объективного возрастания интереса к данному процессу возникает необходимость анализа данного феномена применительно к курсантской среде в рамках военного института [2; 6].

Актуальность темы обусловлена также необходимостью поиска оптимальных решений, с точки зрения социологии управления, в разработке технологии управления процессом социальной адаптации курсантов во время обучения в военном институте в условиях транзитивного состояния российского общества [2; 5].

В период с 2005 по 2015 год в Новосибирском военном институте внутренних войск нами были проведены три социологических исследования (2005–2006 гг., 2010–2011 гг., 2014–2015 гг., выборка каждого социологического исследования составляла 500 человек – по 100 человек с каждого курса обучения), целью которых было выявление и оценка проблем социальной адаптации курсантов в ходе обучения в военном институте [1, с. 163–169].

Исследования выявили ряд проблем, которые сводятся к следующим [4; 3–10]:

– базовые ценности социума и ценности социального института военного образования находятся в противоречивом, конфликтном состоянии;

- ценность получаемого образования в военном институте и его востребованность в войсках противоположны;
- несоответствие санкций за отступление от нормы (ролевых ожиданий) в отношении актора (курсанта) в рамках социального института военного образования и видением этих санкций со стороны курсанта;
- несоответствие воспитательной работы в военном институте ценностной структуре личности обучаемых.

Проблема социальной адаптации курсанта военного вуза тесно увязана с проблемой социальной адаптации офицера, особенно в начале его карьеры. Поэтому причины социальной дезадаптации курсантов во время обучения в военном институте мы будем рассматривать в связке с социальной адаптацией офицерского корпуса в целом [3, с. 100–104].

Наиболее целесообразным нам представляется рассмотрение данной проблемы в следующей последовательности:

Социум – социальный институт военного образования – внутренние войска МВД России.

Современная элита, в том числе политическая, образовала некий субэтнос. Ее ценности противоречат базовым ценностям самого общества. Элита формирует свой язык (ценности, нормы, символы). В будущем может возникнуть ситуация, когда подавляющая часть социума будет находиться за пределами внутреннего языка самой элиты.

В отношении базовых ценностей социума можно сказать что они носят транзитивный характер, и на этом сходятся большинство социологов – исследователей.

Семья дезориентирована в отношении того, на каких ценностях следует воспитывать подрастающее поколение. Молодежь воспринимает армию в целом, как возможный, но не обязательный элемент биографии мужчины.

В 90-х годах, трансформации в социуме привели к тому, что профессия офицера оказалась на периферии востребованности как для социума, так и для правящей элиты [6, с. 50–52].

Данная позиция власти порождает коллизии, которые находят свое отражение в социальной адаптации как курсантов военного вуза, так и офицерского корпуса в целом.

Социоцентрическая ориентация социального института военного образования вступила в противоречие с эгоцентрической ориентацией правящей элиты, которая интенсивно пропагандирует в средствах массовой информации культ индивидуализма. Этот тип ценностей связан с представлением о том, что каждый человек творец своего счастья, а счастье заключается в достижении личного благополучия. Однако достичь этого можно имея определенную степень свободы, что не предусмотрено ни в рамках социального института военного образования, ни во время службы в войсках, хотя это одна из ценностей среднего класса в развитых западных странах.

По нашему мнению, ценности, которые социальный институт военного образования должен транслировать курсанту, располагаются на трех уровнях:

Первый уровень – терминальные и инструментальные ценности: это не что иное, как базовые ценности общества.

Второй уровень – профессиональные ценности социального института военного образования. Основное условие в данном случае – соответствие профессиональных ценностей базовым ценностям социума.

Сравнивая соответствие базовых ценностей советского общества (первый уровень) и соответствие их профессиональным ценностям социального института военного образования можно сказать, что офицерский корпус был привилегированным слоем.

Фундаментальной основой выступала ориентированность на растворение своей личности в некоем «Мы», общности, которая выступала по отношению к индивиду как высшая власть. Носитель таких ценностей не ощущал регламентации личной жизни различными нормами. Данные ценности и нормы, в целом, соответствовали нормам и ценностям социального института военного образования. Это позволяло идентифицировать себя с социумом, дистанцироваться от

других социальных слоев. С другой стороны, это избавляло от ответственности за поиск собственных решений.

Образовательный и квалификационный цензы при производстве в офицеры и его карьере играли главную роль. Получаемое военное образование было востребовано во всех силовых структурах и соответствовало потребностям общества. По всем главным параметрам: ценности социального института военного образования и их соответствие базовым ценностям социума, власть, образование, денежное содержание, престиж в обществе – советский офицер соответствовал представлениям о высоком социальном статусе и был социально адаптирован.

Ценностные ориентации, определяющие социальную адаптацию курсанта к социальному институту военного образования, можно разделить на две категории: те с которыми курсант пришел в военный институт и те, которые он должен принять в ходе обучения – ими можно управлять.

Поступив в военный институт, бывший абитуриент попадает в новую специфическую среду. Ему приходится жить в казарме, выдерживать большие моральные и физические нагрузки, связанные с отсутствием опыта социализации в подобной среде, строгая регламентация воинской службы.

Социальная адаптация выступает при этом как особый вид поведения, характеризующийся усвоением новых норм, ценностей, условий новой социальной среды; включением в сложившиеся формы служебного взаимодействия (формальные, неформальные); решением служебных задач путем использования принятых способов поведения; овладением принятыми, сложившимися формами служебно-профессиональной деятельности [6, с. 50–52].

Одной из норм социального института военного образования является воинская дисциплина. Устав трактует воинскую дисциплину как строгое и точное соблюдение порядка и правил, установленных законами, воинскими уставами и приказами командиров. Однако сущность воинской дисциплины не раскрывается. Уставами не учитывается, что уровень и степень сознательного характера

дисциплинированности у военнослужащих неодинаков. Кроме этого, существуют и другие ее виды: дисциплинированность как привычка, дисциплинированность, как саморегулирование и самоконтроль, конформизм, личный расчет.

Транзитивное состояние российского социума вызывает ряд проблем, которые связаны с патриотическим воспитанием будущих офицеров. Данные проблемы можно рассмотреть на двух уровнях [2, с. 115].

Первый уровень: слабая разработка основ современной теории российского патриотизма на уровне социума и связанные с этим проблемы уровня и содержания патриотического сознания молодежи страны в целом. К ним мы относим:

- проблему соединения традиций, идей и ценностей патриотизма, существовавших на различных этапах российской истории;
- проблема сведения патриотизма к достаточно ясной духовной конструкции, которая вступает во взаимодействие с внутренним миром личности в ходе социальной адаптации;
- проблема выбора такого образца патриотизма в теории и практике воспитательной работы в военном институте, который в наибольшей степени может способствовать социальной адаптации курсанта.

Второй уровень – несовершенство самой системы воспитательной работы в социальном институте военного образования. К данным проблемам мы относим следующие:

- проблема подготовки офицерских кадров, отвечающих за воспитательную работу, в том числе и в курсантских подразделениях;
- проблема последующего образования и самообразования всех офицеров не зависимо от должности.

Жизненные стратегии курсантов обнаруживают самостоятельность социальных мотиваций и испытывают влияние латентных структурных факторов, обусловленных спецификой профессиональной деятельности, а идеальная модель своего нахождения в вузе претерпевает изменения при переходе из курса на курс, причем к старшим курсам обучения разрыв этот составляет такую дистан-

цию, когда что-либо изменить уже невозможно. В отличие от сверстников, которые обучаются в гражданских учебных заведениях и ориентированных на рыночные модели жизненного пути, курсанты рассчитывают на предсказуемую социальную карьеру. При переходе на старший курс обучения происходит взросление, которое формируется под воздействием режима интенсивной службы, совмещения учебы с выполнением воинских обязанностей [4, с. 16].

К старшему курсу курсанты все в меньшей степени идентифицируют себя с социальной ролью офицера, все больше ориентируются на получение информации от других источников за рамками социального института военного образования, и намечают иную стратегию социального поведения. Установка общества на ценности индивидуализма и неспособность социального института военного образования что-либо противопоставить, негативно влияет на социальную адаптацию курсантов к выполнению роли офицера. Растет значимость собственных перспектив в сравнении с ориентацией на службу в войсках [3, с. 100–104]. Как и выпускники гражданских вузов, курсанты вырабатывают стратегии социальной адаптации в направлении индивидуализации жизненных стратегий, что показывает отчужденность последних от общества и государства, неверие в возможность реализации своих социальных и гражданских прав. В результате происходит расхождение с групповыми и социальными поведенческими нормами. На первый план выдвигается удача, исключение из жизненных стратегий легитимных практик профессионального роста и служебного конформизма. Если у курсантов первого года обучения доминирует парадигма символического порядка: армия – это наиболее дисциплинированная и организованная часть общества, а офицеры – компетентная и законопослушная социальная группа, то на старших курсах социальная адаптация переносится на личные ресурсы, оптимизацию личных усилий по достижению жизненно значимых целей. Переход на контрактную службу по окончании первого курса в целом одобряется большинством курсантов, однако несбывшиеся ожидания того, что к последнему будут относиться как к контрактнику, в целом негативно влияют на сам процесс социальной адаптации.

Служба по контракту связывается с уменьшением неопределенности в профессиональной карьере, большим интересом и ориентацией на изучение дисциплин военно-профессиональной направленности. Ожидания, что с переходом на контрактную службу усилится влияние правовых норм и сделает жизнь более упорядоченной и контролируемой законом, не подтверждаются реальными социальными практиками в рамках социального института военного образования. Образование на данном этапе обучения рассматривается как ресурс конкурентоспособности, однако курсанты, со временем, начинают понимать, что ресурсность образовательного статуса подвергается ограничению системой межличностных коммуникаций (знакомые, сослуживцы, преданность командиру) в продвижении по службе в офицерской должности. Изменение ситуации порождает в жизненных планах выпускников ориентации на достижение материального благополучия вне рамок военного института и службы в войсках. Потребительская ориентация блокирует социальную адаптацию курсанта в рамках военного вуза.

Наряду с этим необходимо признать тот факт, что прежние нормативно – ценностные представления устарели, неэффективны, и часто нереализуемые в силу того, что просто не одобряются в социуме.

Побывав на стажировке в войсках будущие выпускники более скептически относятся к своим перспективам службы в войсках. Последние недовольны существующим отношением к молодым офицерам: поощрения за добросовестную службу минимальны, чтобы быть мотивирующим фактором ориентации на службу. Продвижение по службе затруднено безличностными критериями служебного соответствия. Не востребованность высшего образования в войсках порождает одну из таких стратегий – как переход на заочное обучение в гражданском вузе.

Противоречивость прохождения социальной адаптации у курсантов военного института и ее незавершенность у выпускников естественна, если ее рассматривать с позиций социокультурной дифференциации российского общества. Социальная адаптация сама по себе это не самоцель, а средство решения более

сложной задачи: с одной стороны это выход социального института военного образования из дисфункционального состояния и с другой стороны – это решение проблемы национальной безопасности страны в целом. Существующая тенденция индивидуализации, приоритета личных ориентиров в поведении будущих офицеров означает переход к современной идентичности, прагматическим, состязательным ценностям. Однако социальная адаптация и связанные с ней профессионализация и усвоение роли офицера теряют свою социальную значимость, если курсант придерживается стратегии успеха любой ценой в ущерб профессиональному кодексу и эффективности военной службы. Внутренние войска нуждаются в офицерах-профессионалах: патриотах, личностях с референтными профессиональными и гражданскими установками.

В целом, жизненные стратегии курсантов в ходе социальной адаптации в рамках социального института военного образования транзитивны и включают в себя, как достиженческие стратегии, так и стратегии профессионального роста. Дисфункциональное состояние самого социального института военного образования вызвано нечеткой постановкой целей реформирования последнего, расширение ситуации риска, который исходит не только из специфики военной службы, а является следствием транзитивного состояния самого российского социума.

В целях решения проблем, связанных с социальной адаптацией курсантов, нами была предложена технология управления процессом социальной адаптации обучаемых, ее оценка и мероприятия по ее коррекции [5, с. 284-294].

Под технологией управления процессом социальной адаптации понимается совокупность приемов и способов воздействия на процесс усвоения курсантом норм и ценностей военного образования, принятие условий новой социальной среды, включение в сложившиеся формы служебного взаимодействия, овладение принятыми формами служебно-профессиональной деятельности [2, с. 119].

Использование технологии управления процессом социальной адаптации курсантов позволяет достичь следующих результатов:

- цели и задачи управления процессом социальной адаптации связаны со стратегическими целями социального института военного образования;
- определение принципов взаимодействия функциональных подразделений, осуществляющих работу с курсантами;
- разработку технологии сбора, анализа, учета и обновления информации о состоянии социальной адаптации курсантов по курсам обучения на индивидуальном и групповом уровнях с использованием информационных технологий;
- устранение недостатков системы управления военным институтом в целом и подразделениями в частности, включенными в процесс сбора, анализа и подготовки информации о процессе социальной адаптации курсантов.

Предложенная технология управления основана на нормативно-ценностных моделях деятельности различных участников процесса социальной адаптации, разработанных на основе методологических принципов социального прогнозирования и предусматривающая воспитание социально значимых качеств курсанта в ходе обучения в военном институте.

Операционализация указанных принципов предполагает измерение определенных показателей, заложенных в данной модели на различных уровнях. Отслеживание таких показателей в динамике позволяет принимать более обоснованные управленческие решения, направленные на совершенствование процесса подготовки офицерских кадров в целом.

Положив в основу данной технологии нормативно-ценностную модель деятельности субъектов и объектов социальной адаптации, мы считаем, что основными показателями являются тенденции, наблюдаемые в ходе отслеживания результатов практической деятельности курсантов в учебной работе, служебной деятельности, воспитательной работе.

Социологические исследования, которые мы проводили в течение всего периода обучения, позволили выявить серьезные расхождения между желаемыми и реальными качествами офицера внутренних войск, что представлено в табл. 1.

Таблица 1

Желаемые и реальные качества офицера внутренних войск

<i>Реальные качества</i>	<i>Желаемые качества</i>
Стремление к достижению высокого социального статуса.	Профессиональное совершенствование как офицера.
Косность мышления.	Творческое мышление.
Неприятие профессиональных ценностей.	Приверженность профессиональным ценностям.
Низкая педагогическая культура.	Высокая педагогическая культура.
Ориентация на общее образование.	Ориентация на профессиональное образование.
Низкая личная примерность.	Высокая личная примерность.
Беспринципность, стремление к высоким доходам, расхождение в «словах и делах».	Бескорыстность, принципиальность, единство слова и дела.
Решение принимается на основе выгод и с оглядкой на то что подумают свыше.	Умение принимать оптимальные решения.

Исходя из вышеизложенного, необходимо так построить процесс воспитания, подготовки (учебной и специальной) и повседневной жизни курсанта в вузе, чтобы выпускники, а затем и действующие офицеры эффективно исполняли свои служебные обязанности и были настоящими защитниками интересов государства [1, с. 163–169].

Схематично этот процесс можно представить следующим образом (схема 1).

Таблица 2

Схема 1

<i>Наличие состояния объекта социальной адаптации</i>	<i>Объект социальной адаптации</i>	<i>Основные качества</i>	<i>Отношение к нормам военного института</i>	<i>Готовность к службе (желание продолжать службу)</i>
	<i>Абитуриент</i>	Ответственность – 21,2% Дисциплина – 15,4% Патриотизм – 40,0% Власть – 4,2% Престиж – 50,6%		Да – 79,4% Нет – 20,6%
	<i>Курсант 1 курса</i>	Ответственность – 19,8% Дисциплина – 18,2% Патриотизм – 25,0% Власть – 14,3% Престиж – 23,7%	Улучшилось – 20,21% Не изменилось – 46,4% Ухудшилось – 24,4% Отчислюсь – 9,0%	Да – 61% Нет – 39%

<i>Курсант 2 курса</i>	Ответственность – 23,6% Дисциплина – 26,0% Патриотизм – 28,4% Власть – 33,3% Престиж – 24,1%	– Улучшилось – 9,4% Не изменилось – 36,7% Ухудшилось – 15,5% Отчислюсь – 38,4%	Да – 58% Нет – 42%
<i>Курсант 3 курса</i>	Ответственность – 15,1% Дисциплина – 20,8% Патриотизм – 25,0% Власть – 9,5% Престиж – 19,8%	– Улучшилось – 24,5% Не изменилось – 55,3% Ухудшилось – 16,0% Отчислюсь – 4,3%	Да – 59% Нет – 41%
<i>Курсант 4 курса</i>	Ответственность – 23,6% Дисциплина – 14,3% Патриотизм – 15,9% Власть – 19,0% Престиж – 19,8%	– Улучшилось – 8,9% Не изменилось – 36,2% Ухудшилось – 16,9% Отчислюсь – 38,0%	Да – 37% Нет – 63%
<i>Курсант 5 курса</i>	Ответственность – 17,9% Дисциплина – 20,8% Патриотизм – 5,7% Власть – 23,8% Престиж – 12,6%	– Стало лучше – 5,8% Не изменилось – 27,3% Стало хуже – 9,1% Хочу уйти – 57,9%	Да – 41% Нет – 59%
<i>Офицер 1-5 гг. службы</i>	Ответственность – 15,0% Дисциплина – 12,0% Патриотизм – 25,4% Власть – 19,0%	Стало лучше – 0,0% Не изменилось – 0,0% Хочу уйти – 100,0%	Да – 0% Нет – 100%
<i>Офицер 6-10 гг. службы</i>	Ответственность – 19,0% Дисциплина – 30,0% Патриотизм – 11,2% Власть – 30,0% Престиж – 9,8%	– Стало лучше – 5,8% Не изменилось – 27,3% Стало хуже – 9,1% Хочу уйти – 57,9%	Да – 42,1% Нет – 57,9%



Рис. 1

В представленной технологии управления процессом социальной адаптации использован общий алгоритм управленческого цикла.

Существенным признаком организации управления является его непрерывный характер. Управленческая деятельность предполагает реализацию последо-

вательного ряда процедур, которые начинаются с определения цели и завершаются выполнением задач, порожденных этой целью. На основе полученной информации о решении этих задач ставится новая цель. В этом смысле мы говорим о цикличности управления процессом социальной адаптации.

Управленческий цикл в разработанной нами технологии управления процессом социальной адаптации имеет свою специфику. Он включает логически следующие друг за другом стадии управления процессом социальной адаптации курсантов.

Всякая стадия имеет свое, определенное логикой управления место в общей управленческой технологии. Поэтому их упорядочение происходит не произвольно, а в соответствии с их целевыми функциями, принципиальной схемой и алгоритмом управленческого цикла.

Под алгоритмом мы понимаем предписание, определяющее содержание и последовательность операций преобразующих исходные данные в искомый результат. Именно алгоритм управления направляет руководителя по наиболее краткому и результативному пути решения данной задачи; интегрирует в управленческом процессе наиболее важные и мощные современные методы анализа и руководства; создает возможности посредством формализации определенных процедур рационально использовать электронно-вычислительную технику и информационные технологии в управлении.

Мы предлагаем следующий алгоритм (систему обязательных процедур) при подготовке, принятии и осуществлении решений в управлении процессом социальной адаптации курсантов военного вуза:

- определение цели (*Ц*);
- анализ и обработка информации (*АОИ*);
- выработка модели (*М*) как средство углубления анализа процесса социальной адаптации, о котором подготавливается решение;
- прогнозирование (*П*) будущего состояния социальной адаптации, на основе которого модель совершенствуется, превращается в *М1*;

– выработка концепции (K), с помощью которой определяется наиболее общий подход к решению данной проблемы.

Концепция подвергается экспериментальной (\mathcal{E}) проверке в естественных условиях или с помощью электронно-вычислительной техники, в результате чего она совершенствуется, превращается в KI .

На основе концепции вырабатывается одно или несколько управленческих решений (Ur). Каждое решение должно содержать ясно формулируемую цель, конкретные пути и средства (ресурсы) ее осуществления и быть сообразовано с ограничительными условиями материального и нормативного характера (Федеральные законы, Устав ВС РФ, наличные ресурсы).

Работа по выполнению решения программируется (Pr) и планируется (Pl) органом, принявшим решение, или тем, на кого возложено выполнение решения. Для этой цели вырабатываются сценарии или программы, в которых определяется последовательность работы по выполнению решения, распределяются обязанности различных органов, а также средства и ресурсы.

Ход выполнения решения контролируется посредством применения соответствующих форм контроля (Ko): превентивного, текущего, последующего.

Алгоритм завершает анализ обратной информации ($OИ$), которая освещает и результаты выполнения решения. Обратная информация вместе с другой информацией становятся исходным началом формулирования новой, высшей цели.

В целом алгоритм управления можно выразить следующим образом (рис. 2):

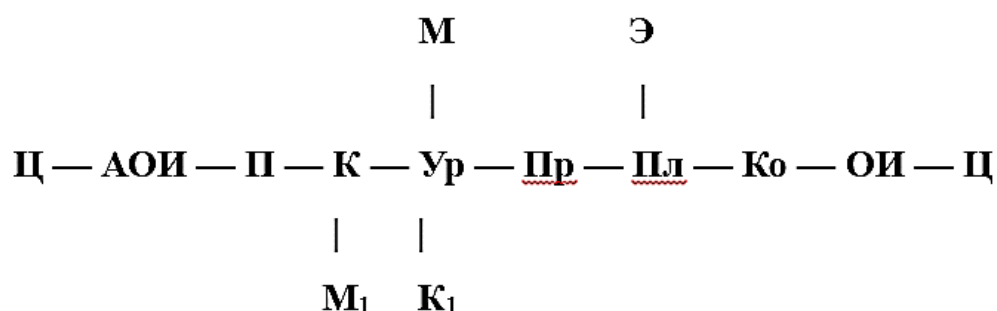


Рис. 2. Алгоритм управленческого цикла

Совершенствование процесса управления учебным процессом:

В ходе учебного процесса военного института преобладают познавательно-информационные технологии. Характерный для них высокий уровень абстракции ограничивает возможности курсанта проецировать сложные для познания аспекты будущей деятельности в должности офицера на свой личный уровень. В этой связи процесс управления учебным процессом должен сосредоточиться на личностной активности курсантов и самоуправлении. При этом самоуправление выделяется как системообразующее начало в подготовке к субординационному взаимодействию. Управляя собой, последний реализует все функции, в том числе и управленческие. В таком подходе, во-первых, исчезает отсроченность в практическом освоении профессиональной компетенции высокого уровня, как главной ценности, которую курсант должен интериоризовать в ходе учебного процесса и, во-вторых, самоуправление является важной детерминантой субординационного взаимодействия, поскольку без достаточного уровня развития навыков управления собой курсант, в принципе, не может быть ни руководителем, ни подчиненным. В таком подходе, слушатель принимает роль не только как объекта социальной адаптации, но и как субъекта, а роль ученика заменяется ролью субъекта своей деятельности. Воплощение данной идеи возможно путем вхождения в роль субъекта социальной адаптации на основе самопознания, умения управлять собой, саморазвития и самодвижения к собственным вершинам.

Основными принципами построения данной модели управления учебным процессом являются следующие:

- дидактический комплекс персонализации учебного процесса должен включать самоуправленческое основание и обеспечение методологией внедрения инноваций;

- построение и технология проведения персонализационных спецкурсов в ходе учебного процесса осуществляются с учетом особенностей слушателей. Наиболее важной характеристикой спецкурсов является то, что цели, содержание, методика и организация занятий позволяют решать задачу самореализации

индивидуального склада курсанта в развитии творческого потенциала, как залога успешности усвоения ценностей военного образования;

– спецкурсы должны быть оригинальными и сочетать в себе традиционные и инновационные элементы. Сами теоретические и практические занятия должны давать слушателю возможность объективно оценивать уровень развития требуемых качеств и получать общую ориентировку в выборе и реализации эффективного варианта решения задачи.

Мониторинг учебного процесса.

В данном направлении оценивается:

– ценностные ориентации курсанта;

– какой ценностный компонент у курсанта выражен больше: ориентация на предметы, которые определены государственными стандартами (общеобразовательный компонент) или квалификационными характеристиками (профессиональный компонент).

Служебная деятельность и административные взаимоотношения.

Служебная деятельность и взаимоотношения в военном институте строго регламентированы, что исключает внесение каких-либо изменений как в сам процесс несения службы (в карауле или в суточном наряде), так и в систему межличностных взаимоотношений. В служебной деятельности курсант обучается таким нормам ролевого поведения как подчинение приказу, выполнение своих служебных обязанностей.

Как показали социологические исследования, среди факторов негативно влияющих на процесс усвоения ценностей военного образования относятся: высокая интенсивность, напряженность и регламентированность рабочего дня, а также отсутствие свободного времени для полноценного отдыха и досуга [1, с. 163–169]. Исследование также выявило высокую степень напряженности во взаимоотношениях курсантов и старших начальников.

Основными условиями успешного управления процессом служебной деятельности курсанта со стороны старших начальников (командир взвода, командир роты, командир батальона, заместители начальника военного института,

начальник военного института) должны стать персональные и структурные методы управления служебной деятельностью.

К структурным методам мы относим:

1. Разъяснение требований служебной деятельности. Курсант должен четко представлять уровень результатов, которые должны быть достигнуты и алгоритм поведения в различных ситуациях.

2. Организация распределения прав и обязанностей при несении службы. Права и обязанности в ходе несения службы должны носить конкретный характер. Курсант должен четко понимать, чего от него ожидают старшие начальники и представлять модель своего поведения.

3. Разработка и реализация общих целей, которые бы объединяли и начальников и подчиненных и выступали бы коллективным мотивирующим фактором и ориентировали на сотрудничество.

4. Структура санкций за отклонение от нормы в ролевых отношениях «старший – младший», «начальник – подчиненный» должна быть пересмотрена. Необходимо прекратить практику увязки нарушения норм поведения с увольнением курсантов из расположения военного института.

К персональным методам мы относим:

1. Поскольку воинский коллектив это замкнутая система со своей специфической субкультурой, для командира очень важно получать информацию от подчиненных о состоянии коммуникативных процессах в подчиненных учебных группах. Одним из важных методов получения информации является умение руководителя уметь читать и интерпретировать в ходе беседы язык так называемого невербального общения.

2. Этап подготовки к службе начинается за 2–3 дня. В этот период командир (начальник) должен направить свою деятельность на подбор личного состава по местам несения службы. Офицеры подразделений (командир взвода, командир роты) должны осуществлять включенное наблюдение в целях выявления курсантов с признаками повышенной нервно – психической напряженности и дополнительного углубленного их изучения.

3. Поскольку административные взаимоотношения в рамках несения службы являются не чем иным как трансляцией ценностей служебной деятельности, поэтому дисциплинарная практика в военном институте не только является средством поддержания должного порядка и организованности, но в большей степени выполняет задачу по трансляции курсанту норм, установок, нормативного регулирования межличностных отношений. Эти качества важны в будущей ролевой деятельности в должности офицера. Мониторинг позволяет не только выявить степень влияния этой работы на нормативное поведение актора, но и определить, в каком соотношении агенты социальной адаптации (в данном случае в этой роли выступают прямые и непосредственные начальники) используют методы поощрений и взысканий к курсанту.

Необходимо подчеркнуть, что в процессе анализируются не просто взыскания (санкции за отклонение от норм), а практика непосредственных командиров и начальников по балансу применяемых поощрений и взысканий. Данная информация является исходным пунктом для заместителя начальника военного института по общим вопросам в плане анализа деятельности самих командиров подразделений.

Воспитательный процесс. В ходе воспитательного процесса агентами социальной адаптации выступают офицеры отдела по работе с личным составом военного института, заместители командиров батальонов по работе с личным составом, а также офицеры подразделений.

Основными целями управленческих решений в воспитательной работе должны стать:

- развитие положительной мотивации в службе;
- овладение историческим опытом и патриотическими традициями Отечества;
- формирование мировоззрения, основу которого должны составить патриотизм, профессионализм, нравственность, приверженность закону;
- высокая культура общения и взаимоотношений в коллективе.

Основу эффективности управления воспитательной работой в военном институте, по нашему мнению, составляет выполнение двух условий:

1. Управление воспитательной работой должно реализовывать следующие функции:

- мотивационно-мобилизующую – создание социальных условий, побуждающих курсантов к усвоению и выполнению социально-ценностных функций как в рамках обучения в военном институте, так и в последующей воинской деятельности в должности офицера;

- информационно-коммуникативную – направленную на развитие социально значимых связей и уставных взаимоотношений в воинском коллективе;

- статусно-позиционную – обеспечивающую понимание курсантами своего социального положения, роли, места, как субъектов социальной адаптации;

- профилактическую – заключающуюся в прогнозировании, предупреждении и ликвидации нежелательных отклонений от нормативного поведения в интересах формирования и развития социально-ценностных ориентаций курсанта, как субъекта социальной адаптации.

2. Каждый руководитель должен выработать наиболее результативный стиль контактов с подчиненными. Он должен следовать нормам, которые декларируются.

К методам воспитательного процесса мы относим:

- традиционные и нормативно принятые – определены директивами и приказами старшими начальниками (убеждение, упражнение, поощрение, принуждение, пример);

- инновационно-деятельностные – моделирование, алгоритмизация, творческая инвариантность;

- неформально-межличностные – осуществляются через личностно значимых военнослужащих, авторитетных людей из числа родственников, друзей, близких;

– рефлексивные и тренинго – игровые – обеспечивают овладение индивидуальным и групповым опытом, а также коррекцию поведения и действий в специально заданных условиях (социально-психологические тренинги, деловые игры, самоанализ, самовоспитание).

Мониторинг эффективности всей системы управления социальной адаптацией курсантов военного института и принятие управленческих решений на внесение изменений в саму систему управления данным процессом осуществляется на основе лонгитюдного социологического исследования и проводится по следующей схеме:

– анкетирование курсантов 1, 2, 3, 4, 5 курсов по унифицированной анкете в начале учебного года (сентябрь месяц) и в конце учебного года (май месяц);

– анализ анкет и расчеты показателей социальной адаптации осуществляются по специальной методике и предоставляются командованию военного института;

– на основании предоставленных материалов по результатам социологического исследования командование военного института принимает управленческие решения по внесению корректив, в учебный процесс, службу, воспитательную работу, так и в целом в организацию образовательного процесса на последующий учебный год.

На основании социологических исследований курсантов 1, 2, 3, 4, 5 курсов обучения командование военного института получает информацию о степени усвоения норм и ценностей социального института военного образования, социальной адаптации курсантов.

Измерить состояние социальной адаптации, как личности, так и социальной группы можно используя следующую, разработанную нами методику.

Каждому респонденту предлагается ответить на вопросы анкеты, составляющие пять блоков.

Первый (ценностно-ориентационный) блок вопросов (1.1 – 1. 13) содержит информацию об отношении респондента к ценностям социального института военного образования.

Второй (нормативный) блок вопросов (2.1 – 2.10) содержит информацию об отношении респондента к нормам социального института военного образования.

Третий (рекреационный) блок вопросов (3.1 – 3.6) содержит информацию об отношении респондента к культурно – досуговой работе.

Четвертый (когнитивный) блок вопросов (4.1 – 4.11) содержит информацию об отношении к процессу обучения.

Пятый (опасность) блок вопросов (5.1 – 5.4) содержит информацию об уровне угроз жизни и здоровью.

Каждый блок вопросов в отдельности мы рассматриваем как частные факторы социальной адаптации личности. В сумме все пять блоков содержат информацию о ходе социальной адаптации личности в целом.

Все указанные факторы (блоки вопросов) оцениваются два раза: как степень наличного состояния влияния факторов на момент опроса («имеется») и как степень реализации в будущем (текст анкеты тот же, однако респондент отвечает на вопросы анкеты (приложение 9) с точки зрения их реализации в будущем («надеюсь»)).

Методика расчета социальной адаптации приведена в таблице 2.

Таблица 2

Методика расчета социальной адаптации

Наличная социальная адаптация	Перспективная социальная адаптация
Расчет частных показателей индексов социальной адаптации по группам факторов	
$I_1 = \frac{\sum Xi}{78}$ $I_2 = \frac{\sum Xi}{60}$ $I_3 = \frac{\sum Xi}{36}$ $I_4 = \frac{\sum Xi}{66}$ $I_5 = \frac{\sum Xi}{24}$ <p>Где: X_i - оценка в баллах i-го частного фактора наличной социальной адаптации;</p> <p>I_1, I_2, I_3, I_4, I_5 – значение индекса наличной социальной адаптации по каждому блоку факторов.</p>	$I_1 = \frac{\sum Xi}{78}$ $I_2 = \frac{\sum Xi}{60}$ $I_3 = \frac{\sum Xi}{36}$ $I_4 = \frac{\sum Xi}{66}$ $I_5 = \frac{\sum Xi}{24}$ <p>Где: X_i - оценка в баллах i-го частного фактора перспективной социальной адаптации;</p> <p>I_1, I_2, I_3, I_4, I_5 – значение индекса перспективной социальной адаптации по каждому блоку факторов.</p>
Расчет общего индекса социальной адаптации (наличной и перспективной)	
$I_n = \frac{I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5}{5}$ <p>Где: I_n - значение индекса общей наличной социальной адаптации;</p> <p>I_1, I_2, I_3, I_4, I_5 – значение индекса наличной социальной адаптации по каждому блоку факторов.</p>	$I_n = \frac{I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5}{5}$ <p>Где: I_n - значение индекса общей перспективной социальной адаптации;</p> <p>I_1, I_2, I_3, I_4, I_5 – значение индекса перспективной социальной адаптации по каждому блоку факторов.</p>
Расчет индекса прогнозируемой динамики социальной адаптации	
$I_{д(пр)} = 1 - \frac{I_n}{I_n}$ <p>Где: I_n - значение индекса общей наличной социальной адаптации; I_n - значение индекса общей перспективной социальной адаптации; $I_{д(пр)}$ - значение индекса прогнозируемой динамики социальной адаптации (указывает на тенденцию к росту или снижению);</p>	
Расчет индекса реальной динамики социальной адаптации	
$I_{д(реал)} = \frac{I_{н(текущем\ периоде)}}{I_{н(прошлом\ периоде)}} - 1;$ <p>Где: $I_{д(реал)}$ - значение индекса общей реальной социальной адаптации; $I_{н(текущем\ периоде)}$ - значение индекса общей наличной социальной адаптации на момент опроса; $I_{н(прошлом\ периоде)}$ - значение индекса наличной социальной адаптации в прошлом периоде;</p>	

Точность прогноза социальной адаптации
$ТП_{(социальной\ адаптации)} = \frac{I_{реальн.адапт}}{I_{прогноzir.адапт}} * 100\%$

Вычислением указанных индексов заканчивается расчет социальной адаптации на уровне личности.

Показатели социальной адаптации на уровне социальной группы (взвод, рота, батальон, военный институт) осуществляется путем расчетов средних арифметических показателей соответствующих индексов, рассмотренных в таблице 2.

На основании полученных индексов делаются следующие выводы:

1. Оценка уровня адаптации (высокий – средний – низкий):

«Высокий уровень социальной адаптации» – $I_n \leq I_n$ (индекс перспективной социальной адаптации выше индекса наличной социальной адаптации);

«Средний уровень социальной адаптации» – $I_n = I_n$ (индекс перспективной социальной адаптации равен индексу наличной социальной адаптации);

«Низкий уровень социальной адаптации» – $I_n \geq I_n$ (индекс наличной социальной адаптации выше индекса перспективной социальной адаптации);

2. Оценка тенденции социальной адаптации (положительная - отрицательная – отсутствует):

«Положительная» – $I_{(реальн\ в\ текущ.пер)} > I_{(реальн\ в\ прошл.периоде)}$;

«Отрицательная» – $I_{(реальн\ в\ текущ.пер)} < I_{(реальн\ в\ прошл.периоде)}$;

«Отсутствует» – $I_{(реальн\ в\ текущ.пер)} = I_{(реальн\ в\ прошл.периоде)}$;

3. Профиль социальной адаптации.

Построение профиля социальной адаптации осуществляется с помощью графика. Из процедуры расчета берутся количественные оценки индексов наличной и перспективной адаптации по каждому блоку факторов. По оси X откладываются номера блоков факторов (с 1-го по 5-й), а по оси Y откладываются значения наличной и перспективной социальной адаптации. После этого точки соединяются.

Интерпретация полученного графика:

а) тенденция социальной адаптации положительна, в случае, если все значения индексов перспективной адаптации выше значений индексов наличной социальной адаптации;

б) тенденция социальной адаптации отрицательная, в случае, если все значения индексов перспективной адаптации ниже значений индексов наличной социальной адаптации;

в) тенденция социальной адаптации отсутствует, в случае, если все значения индексов перспективной адаптации равны значениям индексов наличной социальной адаптации;

г) в других случаях, решение о тенденции принимается с учетом показателей индексов наличной и перспективной по 1 и 2 блокам факторов.

После принятия решения на организацию образовательного процесса на предстоящий год, цикл работ, предусмотренный разработанной программой, снова повторяется.

Технология обработки анкеты:

Лабораторией профессионального отбора военного института осуществляется размножение опросных листов и проведение социологических исследований (как правило из расчета 1 день – 1 курс обучения).

После проведения анкетирования, офицеры лаборатории профессионального отбора кодируют ответы респондентов и сохраняют ответы респондентов в табличном редакторе Excel. Сохранение данных в этом формате осуществляется по причине удобства экспорта данных как в программный продукт SPSS.

После кодирования и внесения вариантов ответов респондентов на вопросы социологической анкеты, полученный массив подвергается обработке в среде SPSS.

Разработанное информационное обеспечение позволяет решать ряд других задач.

Например, получаемые массивы ответов респондентов по накоплению во временном промежутке могут быть также подвергнуты дополнительному анализу в среде SPSS в целях получения других результатов, в том числе выявлении скрытых закономерностей и латентных факторов в процессе социальной адаптации.

К ним мы относим:

- регрессионный анализ;
- факторный анализ.

Это будет способствовать научной проработке концепции социальной адаптации курсантов в военном вузе и внесения корректив в технологию управления данным процессом в будущем.

Любое человеческое сообщество скрепляется не только с помощью взаимных интересов, обмена благами и услугами, но и системами ценностей. Данные системы ценностей – важнейший компонент культуры. Благодаря им человеческое существование выходит за рамки потребностей и интересов а жизнь отдельного человека и социальной группы приобретает смысл.

Социальный институт военного образования имеет свои, специфические особенности:

- в рамках военного института, характеризующегося определенным набором норм, ценностей и ролей могут быть сформированы качества офицера – профессионала;
- обучаемые в течении 5 лет носят форму одежды, живут в казарме с соблюдением всех военных атрибутов и распорядка дня (подъем, физическая зарядка, занятия, самостоятельная подготовка, вечерняя поверка, отбой), выполняют уставные мероприятия (внутренняя и караульная служба, строевые занятия и смотры, военные парады, учебные боевые тревоги);

– только в военном институте (училище) выпускники готовятся к военной службе на конкретных первичных офицерских должностях;

– подготовка офицеров в военном институте сопряжена с необходимостью воспитания у курсантов вполне определенных профессиональных и морально-волевых качеств, обеспечивающих их готовность к принятию обоснованных решений, к преодолению тягот военной службы, к самопожертвованию ради выполнения поставленной боевой задачи.

Поскольку основной задачей функционирования социального института военного образования является подготовка офицерских кадров, особое значение приобретает процесс социальной адаптации обучаемых к требованиям последнего, а именно трансляция ценностей и норм военной организации в рамках военного института.

Нами рассмотрены основные подходы в научной литературе к пониманию социальной адаптации, ее определения, оценки, методологии исследования. Проведенный анализ в рамках интерпретативного и нормативного подходов показал отсутствие как научных школ в изучении социальной адаптации курсантов в ходе обучения в военном институте, так и критериев ее оценки. Для решения данной проблемы нами проведены социологические исследования курсантов 1, 2, 3, 4, 5 курсов обучения и абитуриентов, поступающих в военный институт.

Проведенный анализ показал следующие результаты:

1. Основу поступающих в военный институт составляют выходцы из семей рабочих и служащих. Учитывая различное образование в селе по сравнению с городом, можно констатировать, что поступают не лучшие, поскольку качество получаемого среднего образования в городе и селе различно в пользу города. Ценности материального плана имеют довлеющее значение у современной молодежи, а понимание патриотизма сводится к месту рождения, краю, области. Военно-профессиональные ценности отходят на второй план.

2. Процесс социальной адаптации курсантов военного института, проходит нелинейно и не зависимо от перехода их курса на курс обучения, а в зависимости от других факторов. Курс обучения играет роль лишь в той степени, в какой на новом витке обучения появляются новые, существенные социальные факторы, вносящие коррективы в тот идеальный образ своего будущего, который существует в сознании субъекта социальной адаптации.

Главный вывод заключается в том, что существующая система подготовки офицеров и введения в строй молодых лейтенантов требует определенных корректив. Решение данной проблемы нами видится во внедрении технологии управления процессом социальной адаптации с использованием современных информационных технологий.

Список литературы

1. Кравец А.В. Социальная адаптация курсантов военного вуза в контексте объективных последствий функционирования социального института военного образования / А.В. Кравец // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. 2006. Т. 6. – №1. – 163–169 с.

2. Кравец А.В. Управление процессом социальной адаптации курсантов (на примере Новосибирского военного института внутренних войск МВД России) // Диссертация кандидата социологических наук // Кравец А.В. – ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления. – Новосибирск, 2006.

3. Кравец А.В. Проблемы офицерской идентичности в современной России: ценностно-нормативный подход / А.В. Кравец // Научный портал МВД России. – 2009. – №2. – 100–104 с.

4. Кравец А.В. Управление процессом социальной адаптации курсантов (на примере Новосибирского военного института внутренних войск МВД России) // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидат социологических наук // Кравец А.В. – Новосибирск, 2006.

5. Наумов П.Ю., Утюганов А.А., Кравец А.В. Технологический подход к формированию и развитию системы ценностей военнослужащих внутренних

войск МВД России / П.Ю. Наумов, А.А. Утюганов, А.В. Кравец // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – №12. – 284–284 с.

6. Соловьев С.С. Менталитет российского офицера: вызовы XXI века / С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 2003. – №12. – 50–62 с.

Кравец Александр Витальевич – канд. социол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», Россия, Новосибирск.
