

ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА

Седов Дмитрий Владимирович

канд. техн. наук, доцент

ФГКОУ ВПО «Восточно-Сибирский институт МВД России»

г. Иркутск, Иркутская область

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ

***Аннотация:** статья посвящена проблеме организации воспитательной работы. В статье предлагается способ повышения эффективности работы кураторов учебных групп в образовательных организациях силовых ведомств путем воздействия на уровень их мотивации.*

***Ключевые слова:** куратор учебной группы, образовательная организация, воспитательная работа.*

В процессе воспитательной работы, проводимой с обучающимися в учебных организациях силовых ведомств, уделяется немалое внимание той роли, которую могут сыграть преподаватели. Стремясь к достижению морально-психологической готовности обучающихся к оперативно-служебной деятельности, куратор решает ряд непростых задач, основой которых является формирование у обучаемых качеств патриота, профессионала, а также умения слаженно действовать в составе коллектива. Эффективному решению этих задач способствует грамотная модель организации кураторской деятельности, которая учитывает интересы обучаемых, интересы кураторов и, конечно, приоритеты самого силового ведомства. Соответствует ли такой модели применяемая процедура административного назначения кураторов?

Действующая процедура предполагает подачу рапорта от сотрудника, рассмотрение его кандидатуры на уровне кафедры, согласование решения с начальником отдела морально-психологического обеспечения (ОМПО). Логика в этом

присутствует, но имеется и недостаток – уязвимость перед формализацией. При отсутствии искреннего желания у сотрудника данная процедура легко может перейти в сугубо документальную плоскость и потерять связь с практической работой, проводимой куратором с учебной группой. Чтобы избежать формализма, необходимо культивировать среди сотрудников личную неподдельную заинтересованность в кураторской работе, либо привлекать сотрудников, имеющих соответствующую предрасположенность. Необходимо учитывать и мнение самих обучающихся, психологическую совместимость учебной группы с личностью куратора, соответствие между его профилем и интересами группы.

Встают две основные проблемы: 1) как заинтересовать сотрудника заниматься кураторской деятельностью; 2) как учесть интересы обучающихся, чтобы профессиональные и личностные особенности куратора соответствовали их предпочтениям. Излагаемое ниже предложение может решить обе проблемы. Оно логически вытекает из трехсоставной модели кураторской работы. Первый элемент этой модели – куратор, генерирующий мероприятия в согласии с особенностями группы; второй элемент – учебная группа, воспринимающая и проживающая эти мероприятия; третий элемент – силовое ведомство, которое устанавливает рамки, в пределах которых должна осуществляться работа куратора. В настоящее время только третий элемент эффективно выполняет свою функцию: рамки установлены и нормативно закреплены. Эффективность же реализации своих функций первым и вторым элементами ослаблена. Причина этого обозначена выше в виде двух проблем.

Рассмотрим, как можно было бы обеспечить необходимое количество инициативных сотрудников, видящих в кураторстве личных интересов. Сразу оговоримся, что сотрудники осведомлены о предусмотренном со стороны руководства образовательной организации поощрении за качественное выполнение кураторских обязанностей. Однако поощрение оказывается недостаточно действенной мерой. Конечно, оно, само по себе, может создать у сотрудника позитивный настрой. Но этот настрой необходим не после окончания годового периода кура-

торской работы, а непосредственно перед ее началом. Только так можно обеспечить качественное выполнение куратором своих обязанностей в течение следующего года. Но каким образом возможен сам факт поощрения до начала работы? Ведь если поощрять всех кураторов без разбора, то сотрудники могут начать расценивать поощрение как законно полагающуюся «надбавку за вредность», что не даст стимулирующего эффекта. Да и вообще, способно ли поощрение вызвать у сотрудника личный интерес к кураторству? Ведь интерес, рожденный таким образом, является, по сути, интересом к не кураторской работе, а к поощрению.

Значит, позитивный настрой перед началом работы должен быть вызван поощрением иной природы, таким поощрением, которое рождалось бы из самой кураторской деятельности. Роль такого поощрения могут сыграть искренние признание, уважение, доверие самих обучающихся, высказанные сотруднику перед началом его кураторства. Но для того чтобы данное признание было искренним со стороны обучающихся и весомым для сотрудника, необходимо, чтобы обучающиеся сами выбрали для себя желаемого куратора и публично выказали ему свое доверие. Выраженные в присутствии всего личного состава образовательной организации знаки признания, уважения, доверия могут повысить самооценку сотрудника, поднять его корпоративный социальный статус. Признание обучаемых даст сотруднику такой позитивный заряд, такую весомую психологическую поддержку, которые способны в корне изменить его отношение к кураторской работе. В результате дальнейшая кураторская деятельность может стать эмоциональной подпиткой для сотрудника, внести в его жизнь разнообразие, помочь раскрыть и реализовать личностный потенциал. Сотрудник, получив подобный кредит доверия, будет стремиться оправдать его перед обучающимися, то есть станет заинтересованным в самой кураторской деятельности.

Реализовать это предлагается в виде ежегодного торжественного мероприятия, под названием, например, «Наше доверие», организуемого ОМПО в начале учебного года, с приглашением всего личного состава образовательной организации. На этом мероприятии должны быть объявлены имена сотрудников, кото-

рым обучаемые доверяют быть их кураторами. Сами обучающиеся должны объявить выбранного ими сотрудника и вручить ему «знак доверия» (грамоту, кубок, картину и т.д.), может быть, даже подготовленный своими руками. Как вариант, в образовательной организации может быть учрежден специальный нагрудный знак для ношения на одежде. Цель этого мероприятия – повысить престиж кураторской деятельности. Назначение сотрудника в качестве куратора должно стать почетным.

Данное мероприятие может оказать достаточно сильное позитивное влияние на сотрудника. Исчезнет элемент навязывания ему кураторской работы, ведь в данном случае он будет чувствовать, что имеет авторитет, уважение среди обучающихся, осознавать свою нужность, незаменимость для них, и способен быть полезным не только как должностное лицо, но и как личность.

Из вышеизложенного следует, что в вопросе выбора куратора для учебной группы необходимо повысить роль самих обучающихся. Они должны иметь право выбора своего куратора, и такое их приобщение к данной процедуре позволит повысить эффективность кураторской работы. Выбор нового куратора желательно осуществлять каждый год, чтобы свести к минимуму возможность формализации отношений между куратором и группой, когда куратор уже потерял интерес к работе, а группа понимает, что не в силах повлиять на ситуацию и смиряется. Отношения между куратором и группой необходимо ежегодно освежать.

Для официального закрепления новых полномочий учебных групп можно предложить процедурный этап в виде анкетирования обучаемых с целью распределения кураторов между учебными группами. Анкетирование может быть проведено в каждой учебной группе в конце учебного года. Для этого ОМПО может предложить перечень сотрудников, который складывается из всего постоянного состава образовательной организации, допущенных отделением психологического обеспечения ОМПО к работе в качестве куратора. Из предложенного перечня обучающиеся могут выбрать сотрудника, который представляется им наиболее предпочтительным. Опрос можно проводить по трем основным пара-

метрам: профессиональному уровню куратора, профилю его деятельности и личным качествам. Оценки для каждого параметра могут выставляться в виде баллов, характеризующих уровень предпочтения. Сумма баллов, выставленных каждому сотруднику, даст возможность определить того из них, который в наибольшей степени подходит для осуществления кураторской работы с конкретной группой. Конечно, с некоторыми сотрудниками обучающиеся могут быть не знакомы, но с большинством преподавателей они взаимодействуют на учебных занятиях.

Для учебных групп 1-х курсов целесообразно назначать наиболее опытных кураторов (по мнению ОМПО) из числа инициативных сотрудников, и этот вопрос еще требует проработки. Но, что касается вопроса о назначении в качестве куратора вновь принятого на службу сотрудника, который сам мало знаком с обучаемыми и с коллективом образовательной организации, то этот вопрос решается автоматически по итогам анкетирования.

Все вышеизложенное говорит о том, что в настоящее время существует необходимость реконструкции процедуры выбора сотрудников в качестве кураторов учебных групп. Такая реконструкция в условиях реформирования силовых ведомств представляется весьма своевременной и закономерной.