

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

3. Антиалкогольне виховання здійснюється як під час вивчення передбачених навчальним планом навчальних предметів, так і в позанавчальний час. Значні можливості в цьому процесі має предмет фізичної культури та позаурочна фізкультурно-спортивна робота.

4. Вивчення досвіду антиалкогольного виховання старшокласників засобами фізичної культури в умовах загальноосвітньої школи і сім'ї дозволило виявити певні недоліки в цьому напрямку виховної роботи, а саме: нерозробленість змісту антиалкогольного виховання старшокласників; недостатнє використання потенційних можливостей фізичної культури в антиалкогольному вихованні учнів; недостатня орієнтація старшокласників на формування почуття відповідальності за своє здоров'я; невідповідність вчителів фізичної культури й батьків до антиалкогольного виховання молодих людей тощо.

5. Вивчення зарубіжного досвіду антиалкогольного виховання шкільної молоді засвідчує, що з нього можна використати цікаві прогресивні підходи у вирішенні окремих проблем алкогольної залежності та формування здорового способу життя учнів в навчальних закладах України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексєєв О. І. Шкідливі звички серед учнівської молоді: навчальний посібник / О. І. Алексєєв, І. Б. Чень. – Дрогобич: Коло, 2002. – 136 с.
2. Ведмеденко Б. Ф. Профілактика негативних звичок учнів засобами фізичної культури та спорту / Б. Ф. Ведмеденко // Гуманізація навчально-виховного процесу як засіб попередження правопорушень серед учнівської та студентської молоді. – К.: ІСДО, 1994. – С. 14–60.
3. Гаврик Я. Т. Про деякі напрямки впровадження фізичної культури і спорту серед молоді / Я. Т. Гаврик, О. Ф. Смірнов // Роль фізичної культури в здоровому способі життя: матеріали III Всеукраїнської конференції. – Львів: ЛДМУ, 1997. – С. 1–9.
4. Колесов Д. В. Беседи об антиалкогольном воспитании: книга для учителя. / Д. В. Колесов – М.: Просвещение, 1987. – 80 с.
5. Крохмаль С. С., Коструба М. М. Формування особистості вчителя як організатора антиалкогольної роботи // Валеологія. – 1996. – №1. – С. 3–7.
6. Маюров А. Н. Антиалкогольное воспитание: пособие для учителя. – М.: Просвещение, 1987. – 189 с.
7. Фізична культура та здоровий спосіб життя: матеріали I Міжнародної конференції. – Вінниця: ВДП 1993. – 216 с.

УДК 159.98:199.944

О. В. ТОПЧИЙ

ПРОБАЕМА ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ В ЗАРУБІЖНИХ ВІЙСЬКОВИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Показано порівняльний аналіз виховання лідерських якостей у курсантів (кадетів) у зарубіжних військових вищих навчальних закладах (ВПЗ). Визначено основні підходи до створення умов стимуляції та мотивації формування бажаних якостей. Висвітлена реалізація завдань навчальних підходів до лідерського виховання майбутніх офіцерів у професійних, у кадрово-призовних арміях, що реалізовується у ВПЗ зарубіжних країн

Ключові слова: лідерські якості, мотивація, самовиховання, лідерське виховання, військовослужбовець.

О. В. ТОПЧИЙ

ПРОБАЕМА ВОСПИТАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ ВОЕННЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Приведен сравнительный анализ воспитания лидерских качеств у курсантов (кадетов) в зарубежных военных высших учебных заведениях. Определены основные подходы к обеспечению условий стимуляции и мотивации формирования требуемых качеств. Освещена реализация задач учебных подходов лидерского воспитания будущих офицеров, как в профессиональных, так и в кадрово-призывных армиях, реализуемой в вузах зарубежных стран.

Ключевые слова: лидерские качества, мотивация, самовоспитание, лидерское воспитание, военнослужащий.

O. V. TOPSIYU

THE PROBLEM OF LEADERSHIP SKILLS EDUCATION IN MILITARY SCHOOL STUDENTS IN FOREIGN MILITARY HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

The article describes a comparative analysis of education leadership qualities in students (cadets) in foreign educational institutions. The main approaches for creating conditions of stimulation and motivation form of the desired qualities. Highlighted the implementation of challenges of educational approaches in order to bring up leadership qualities in future officers' personalities as in professional aims as in personnel-recruiting ones, implemented in higher educational establishments: Australia, Large Britain, Canada, Chinese Folk Republic, Germany, United States of America, India, France and Japan.

Keywords: leadership, motivation, self-education, leadership upbringing, soldier.

Забезпечення правопорядку та законності в державі значною мірою залежить від рівня професійної підготовки і вихованості співробітників органів внутрішніх справ (жандармерії, поліції). Політичне керівництво багатьох країн світу приділяє суттєву увагу формуванню високих лідерських якостей майбутніх офіцерів. Сучасні зарубіжні концепції професійного розвитку майбутніх офіцерів ґрунтуються на теоріях О. Барабанщикова (Росія), І. Блюха (ЄША), К. Клаузевица, А. Блюме, Г. Шліхтінга (Німеччина), Ф. Фоша і А. Де Піка (Франція), А. Махна (ЄША), Н. Макиавеллі (Італія), У. Бутлера (Великобританія), Д. Дунігана, Д. Мразека (ЄША), Т. Зельдіна (Франція), психолого-педагогічних поглядах І. Песталоцці (Швейцарія), Ж. Піаже (Швеція), Ж. Політцера (Франція), А. Маслоу, Є. Фромма (ЄША), К. Хольцкампа (Німеччина), К. Хорні, Г. Брамелда (ЄША), Г. Рота, К. Шаллера (Німеччина) та інших військово-політичних діячів, педагогів та психологів.

К. Клаузевиц, зокрема, розглянув типові якості видатних полководців і військових діячів. Він вважав, що «сутність військової геніальності полягає у поєднанні якостей, де та чи інша властивість може домінувати, але жодна не може бути у конфлікті з іншими» [1, р. 100], що основними якостями полководця К. Клаузевиц є хоробрість, розум, сила волі.

Д. Дуніган різнобічно проаналізував проблему ефективності керівництва військовими підрозділами. Він зазначає, що «боедатність підрозділів з однаковою чисельністю і озброєнням може варіюватися на 90 відсотків. Інакше кажучи, солдат з однієї армії може під час бою коштувати десятки з іншого боку», в залежності від «ефективності управління, вихованості, навченості і морально-вольових якостей» [2, р. 620].

Наше дослідження включає вивчення досвіду лідерського виховання військовослужбовців зарубіжних армій з відносно високим рівнем боєготовності. Концептуально важливими у дослідженні були: урахування тину устрою силових структур (професійна, кадрово-призовна, міліційна); умови різнобічного забезпечення в силових структурах і мотивація служби та лідерського виховання.

Професійні силові структури комплектуються шляхом найму добровольців на посади всіх рівнів організаційно-штатної структури (ЄША, Велика Британія, Канада, Австралія та Індія). Для силових структур цих країн характерною є значна матеріальна забезпеченість. Навіть резервісти після курсу підготовки, крім власного прибутку від роботи, отримують грошове забезпечення за боєготовність від відповідного міністерства.

Кадрово-призовна армія включає професійну офіцерську ланку, тоді як посади рядового і сержантського складу комплектуються на основі загального військового обов'язку (армії Франції, Німеччини, Туреччини, Польщі, Румунії, Словаччини).

Армії міліційного типу мають обмежену кількість офіцерів постійного складу. Вони навчають і виховують решту категорій воїнів, котрі періодично і на визначений термін викликаються з резерву (Швейцарія та ін.).

У ВНЗ ЄША реалізується комплексна програма «Офіцер XXI століття» [3, с. 168–169]. В її межах важливими напрямками лідерського виховання військовослужбовців є систематичне проведення різного професійного добору, тестування, суворе виконання кодексу честі на

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

службі по захисту інтересів правопорядку та безпеки батьківщини, систематична різнобічна підготовка майбутніх офіцерів з захопленням здобуття додаткової фахової майстерності, практична робота стосовно підготовки підлеглих воїнів, глибока мотивація виховання вольових якостей та самовиховання.

Керівництво США підтримує високий рівень лідерських якостей вояків, приділяючи значну увагу не лише стимулюванню служби у силових структурах, а й пенсійному забезпеченню ветеранів. Відповідно до законодавства країни ветеранами вважаються військовослужбовці, що прослужили у діючих підрозділах чи їх резервних компонентах в умовах мпрного часу не менше 180 днів, або брали участь у бойових діях. [4, с. 13–18].

Провідне місце у підготовці офіцерських кадрів для сухонутних військ США посідає військова академія Вест Пойнт (West Point), котру було створено у 1802 р. За час існування в ній сформований значний психолого-педагогічний досвід виховання військовослужбовців. Великий конкурс до академії дозволяє проводити суворий професійний добір. Тут вивчаються основи військового керівництва, психологія, офіцерський етикет, розвивається психолого-педагогічне мислення вихованців. Майбутні офіцери оволодівають основами педагогічної майстерності і методами керування військовими колективами у мпрний і воєнний час. Незначні за кількістю (10–15 осіб) групи слухачів ґрунтовно оволодівають знаннями з професійних предметів.

Залучення винускників до виховного процесу в академії дозволяє створити «зворотній зв'язок» і впливати на свідомість майбутніх офіцерів прикладами чесного виконання військового обов'язку та героїзму попередніх поколінь вихованців. Пропагуванню героїзму і воєнних подвигів служить вивчення військової історії та документів. Розташовані на території академії меморіали героям Америки також впливають на патріотичну свідомість курсантів.

Керівництво Вест Пойнту вважає, що різнобічний розвиток курсантів і їх лідерське виховання передбачають використання виховних можливостей не лише планового навчального процесу, й цілеспрямованої позанавчальної діяльності та дозвілля. Єуть цієї роботи – навчання в умовах, максимально наближених до бойових дій, на межі напруження, що дає змогу максимально підготуватися до можливих труднощів завдяки мобілізації усіх фізичних і професійних, морально-вольових якостей для досягнення мети. Інакше кажучи, навчально-бойова практика не в останню чергу орієнтована на організацію і проведення лідерського виховання.

Важливим засобом лідерського виховання і самовиховання майбутніх офіцерів та їх підготовки до здійснення виховної функції у військових підрозділах є система педагогічної практики. По-перше, майбутні офіцери отримують уміння організації і проведення різноманітних теоретичних занять як професійні викладачі. По-друге, військовослужбовці проходять стажування на посадах «командир відділення» і «комайдпр взводу» як на молодших курсах академії і в підрозділах рекрутів, так і у діючих військових підрозділах на військових базах США, Німеччини та інших країн, у практичній роботі з особовим складом. Така практика дозволяє курсантам академії напрацювати вміння та навички проведення виховної роботи з особовим складом, а також більш свідомо здійснювати процес лідерського виховання та самовиховання [5, р. 30–36]. Зазначається важливість формування у кадетів умінь, навичок і певних якостей, необхідних для підтримання емоційно-вольової стійкості та виживання в екстремальних умовах. Згідно з статутом FM-22-100 (1990 р.) кадет повинен дотримуватися таких принципів: пізнати себе і працювати над самовдосконаленням; бути грамотним технічно і тактично, відповідальним за свої дії; приймати чіткі та своєчасні рішення; бути прикладом для інших; турбуватися про підлеглих; підтримувати інформованість підпорядкованих людей; розвивати відчуття відповідальності у підлеглих; завдання має бути зрозуміле, перевірене і виконане; використовувати свій підрозділ згідно з його можливостями; створити коаиду, тобто згуртувати військовий колектив [6, с. 28–34].

Важливу роль у мотивації лідерського виховання, розвитку морально-вольових якостей вихователів і вихованців відіграє спеціальне (модульне) тестування особового складу. Воно є періодичним аналізом ефективності виконання службових обов'язків військовослужбовцями, а також їх особистих якостей і потенційних можливостей після закінчення чергового модулю навчально-виховного процесу [7, с. 25].

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

Стандартна форма атестації DA FORM 67-8 включає: 14 параметрів професійної характеристики, 8 якостей професійності, оцінку якостей виконання службових обов'язків та оцінку можливості просування військовослужбовця службовою кар'єрою [8, с. 54].

Параметрами професіоналізму є: здатність акумулювати знання та ідеї; наявність знань і вміння використовувати їх у відповідності з посадою і службовою посадою; вміння виховувати підлеглих; зразкова особиста поведінка; дотримання високих професійних та морально-вольових норм; зовнішнього вигляду, порядку у приміщеннях та ін. До професійних якостей також відносять: фізичну і морально-психологічну підготовку; відповідність морально-вольових якостей існуючим вимогам, фахову освіту. Оцінка якостей здійснюється у письмовій формі з відокремленням особливо видатних рис та недоліків, які потребують усунення. Згідно з процедурою, військовослужбовця атестує безпосередній начальник. Поряд з кількісною оцінкою (за 5-бальною системою) значна увага приділяється письмовим рекомендаціям щодо усунення недоліків, які виявлені, на основі порівняння з попередніми атестаціями. Після затвердження атестації передаються помічнику відповідного міністра з персоналу і зберігаються у комп'ютерному архіві центру обліку особового складу, а за необхідності використовуються. Керівництво вважає, що вищенаведена система атестування є фактично програмою підвищення ефективності розвитку особистості військовослужбовця і розкриття його можливостей і затверджує високі професійні та морально-вольові стандарти для офіцерського корпусу.

Таким чином, на думку військового керівництва США, творче використання різноманітних способів та засобів виховного процесу дозволяє формувати різнобічно розвинених офіцерів, які поєднують у собі професіоналізм з високим рівнем лідерських якостей. Досвід виховання офіцерського корпусу США активно використовується в інших країнах – членах НАТО.

Ставлення керівництва силових структур Канади до морально-вольового виховання майбутніх офіцерів характеризується безумовним забезпеченням спадкоємності виховання шляхами шанування і збереження вітчизняних, британських і французьких традицій, адже дві третини канадців мають англійське походження, а одна третина – французьке. Творчо використовується відповідний досвід інших країн НАТО. Пошпрюється психолого-педагогічна співпраця з представниками силових структур країн членів Британської Співдружності. Все це обумовлює високу результативність процесу виховання і навчання офіцерів Канади.

Підготовка офіцерських кадрів у цій країні здійснюється згідно з положеннями «Системи професійного розвитку офіцерів», що була затверджена у 1995 р. Традиційні підходи до процесу виховання і навчання офіцерів доповнені новими ідеями і концепціями, зокрема визначені зміст професіограми офіцера XXI ст. та основні напрями його професійного розвитку за чотирма рівнями: 1 рівень – базове навчання і виховання; 2 рівень – професійний розвиток молодого офіцера (тактичний рівень); 3 рівень – розвиток ланки майор – підполковник (оперативно-тактичний рівень); 4 рівень – розвиток ланки офіцерів від полковника і вище (стратегічно-оперативний рівень).

Провідне місце у підготовці офіцерських кадрів Канади посідає Королівський військовий коледж (Royal Military College), розташований у м. Кінгстон. Впровадження у життєдіяльності коледжу Положення про військовий етикет сприяє забезпеченню дій військовослужбовців відповідно до якостей: вірність, чесність, хоробрість, старанність, справедливість, відповідальність. Вважається необхідним виконання таких моральних принципів: 1) вірність вищим моральним принципам і державі вище відданості будь-яким особистим зацікавленостям і партіям; 2) захист конституції і законів; 3) сумлінне та ініціативне виконання власних обов'язків, чесна праця; 4) пошук найбільш ефективних шляхів вирішення завдань, тобто ініціативність; 5) неприпустимість незаслуженого виділення будь-кого шляхом надання протегування та привілеїв, що може негативно вплинути на виконання службових обов'язків; 6) не давати особистих зобов'язань у зв'язку з службовою діяльністю; 7) не брати участі у комерційних структурах, що несумісно з сумлінним виконанням службових обов'язків; 8) не використовувати конфіденційну інформацію з корисною метою; 9) виявляти випадки корупції [9, р. 3–4].

На думку канадського керівництва силових структур, цілеспрямоване формування вищезазначених якостей у майбутніх офіцерів сприяє зміцненню фахового потенціалу силових

структур. Література з професійної тематики передбачає фізичні, психологічні (зокрема лідерські) аспекти досягнення перемоги під час життєдіяльності, виживання воїна та військового підрозділу в бойових умовах, роль керівництва у досягненні перемоги.

Активізації виховного процесу сприяє психолого-педагогічна співпраця коледжу з провідними військовими закладами освіти Великої Британії і Франції.

Основне місце у підготовці британських офіцерських кадрів посідає Королівська військова академія у м. Сандхорст (Royal Military Academy Sandhurst). Використовується матеріальна мотивація служби, військове керівництво постійно піклується про відповідне грошове забезпечення військовослужбовців, існують різні нарахування та компенсації за житло, солідне пенсійне забезпечення [10, с. 7–13].

Канадське керівництво силових структур вважає, що означена практика використання засобів лідерського виховання на першому рівні системи професійного розвитку офіцерів обумовлює ефективність формування необхідних лідерських якостей у майбутніх офіцерів і сприяє зміцненню професійної готовності силових структур.

Офіцерів французької армії готує Сен-Єрська військова школа (Scole Special Military de Saint-Eyr) [11, с. 3]. Військові експерти Франції вважають, що поняття «соціальний захист військовослужбовців» – комплексне. Вони розуміють його як роботу у двох провідних напрямках: політико-правовому і матеріальному [12, с. 11].

Бундесвер (Німеччина) належить до кадрово-призовного типу устрою армії. Тут приділяється значна увага підготовці офіцерського корпусу. Провідним військовим закладом освіти у Німеччині є офіцерська школа в м. Мюнхені (Army Officers School Munchen). Військово-політичне керівництво країни приділяє значну увагу питанням матеріального стимулювання військової служби в бундесвері і соціального-правового захисту військовослужбовців. Основним напрямком його діяльності в цій сфері є піклування про постійне поліпшення матеріального забезпечення військовослужбовців і членів їх родин. Для цього створена системи страхування, гуманізації військової служби, підвищення рівня правового захисту, надання різноманітних пільг при звільненні з служби. Крім грошового утримання військовослужбовці отримують надбавки на утримання родин (розмір якої залежить від кількості дітей і працездатності дружини); добові (під час навчань та відряджень); компенсації за виконання відповідальних службових завдань. Військовослужбовці постійно отримують компенсації за оплату житла та транспортні витрати, безплатно користуються послугами медичних закладів.

Командування постійно піклується про покращання умов служби, для проведення господарських робіт використовується спеціальний персонал [14, с. 10–13].

Завдання відтворення після Другої світової війни міцної сучасної армії у Німеччині вимагало радикальних засобів з боку державних структур, всього суспільства. Ними були передбачені впріщення таких завдань: створення юридично обґрунтованих програм будівництва збройних сил і підвищення рівня освіти військовослужбовців, відродження лідерських якостей і цінностей у свідомості і діяльності воїнів, дбайливе ставлення до історії власних збройних сил, забезпечення спадкоємності у їх розвитку, яка ґрунтується на збереженні найкращих якостей попередніх військових організацій, поліпшення матеріального становища військовослужбовців.

Японія ніколи не змінювала давніх традицій у вихованні – ієрархії, дисципліні, переваги людей меча і військової справи над банкірами і торговцями.

Зміст лідерського виховання офіцерського корпусу армії Китайської Народної Республіки зумовлює ефективність формування офіцерів з відповідною єдністю високих морально-вольових якостей і професіоналізму. Китайська педагогіка 80–90-х років ХХ ст. довела свою ефективність; темпи зростання різних сфер китайського суспільства (зокрема, економічного потенціалу країни) є найвищим у сучасному світі.

З реалізацією китайським керівництвом програми «чотирьох модернізацій» одне з важливіших значень надається постійній модернізації Народно-визвольної армії Китаю та матеріальної мотивації військової служби. Створення добре забезпеченої і підготовленої компактною армії, що може воювати і перемагати в сучасних, в першу чергу локальних війнах – головна мета військового керівництва. З розгортанням в Китаї економічних реформ у його

збройних силах почалося активне утворення комерційних структур. Нині у Китаї існує майже 30 тис. військових фірм. Військовий потенціал КНР шанується у світі [17, с. 13–15].

У збройних силах Індії підготовкою офіцерського корпусу займається Національний коледж оборони (м. Нью-Делі). Військове керівництво країни здійснює комплекс заходів, що спрямовані на підвищення соціального захисту і покращання матеріальних і побутових умов військовослужбовців. Офіцери отримують житло і компенсацію сплати за нього, відбувається безкоштовне забезпечення продовольчим пайком, продаж товарів за знижками. Військовослужбовці отримують гроші на придбання і підтримку належного зовнішнього вигляду форми одягу. Компенсуються транспортні витрати, та надається безкоштовне медичне обслуговування військовослужбовців, членів їх родин і батьків. Родини військовослужбовців звільняються від сплати податку [18, с. 11–17]. Всі ці фактори сприяють матеріальному стимулюванню та формуванню мотивації до військової служби і змушують військовослужбовців постійно займатися самовдосконаленням [19, с. 58–61].

Отже, процес виховання лідерських якостей активно використовується для зміцнення бойового духу воїнів і підвищення боєздатності військових підрозділів на різних етапах історії цивілізації та окремих країн. Ідеал лідера був незмінно пов'язаний з воїном-громадянином, захисником Вітчизни, вважалось природним незмінне прагнення громадян до самовдосконалення; держава активно сприяла вихованню воїнів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безносюк О. О. Актуальні аспекти євроатлантичної інтеграції України: кредитно-модульна система навчання. Навч. посібник / Безносюк О. О. – К.: ТОВ «Інфодрук», 2007. – 241 с.
2. Дякін В. М. Соціальна заштита военнослужащих Франции / Дякін В. М. // Зарубежное военное обозрение. – 1990. – № 8. – С. 10–13.
3. Мандрагеля В. В. Моральне виховання та соціально-етичні аспекти управління і менеджменту в арміях заходу / Мандрагеля В. В. – К.: АЗСУ, 1997. – 222 с.
4. Мгимов Ю. В. Аттестование офицерского состава сухопутных войск США / Мгимов Ю. В. // Зарубежное военное обозрение. – 1991. – № 9. – С. 25–26.
5. Сансеев В. Н. Армия Великой Британии / Сансеев В. Н. // Зарубежное военное обозрение. – 1990. – № 12. – С. 97.
6. Семенов Ю. М. Вестпоінт / Семенов Ю. М. // Військо України. – 1997. – № 7–8. – С. 28–34.
7. Семенов Ю. М. Естетичне виховання курсантів ВВЗО: дисс. ... кан. пед. наук / Семенов Ю. М. – К., 1998. – 227 с.
8. Сухарева О. В. Система социального и материального обеспечения ветеранов армии США / Сухарева О. В. // Зарубежное военное обозрение. – 1998. – № 8. – С. 13–18.
9. Чеботарев А. С. С плюмажем и без, или как готовят французских офицеров / Чеботарев А. С. // Красная звезда. – 1989. – 21 апреля.
10. Шигов М. А. Социально-правовая заштита военнослужащих армии бундесвера / Шигов М. А. // Зарубежное военное обозрение. – 1997. – № 17. – С. 10–13.
11. Bugles Hotes – 95. – N-Y; West Point Academy, 1995. – P. 30–36.
12. Canadian statement of Defence ethics // Defence 2000 News (Canada), 1996. – Desember p. 3–4.
13. Clausewitz C. On War. – Princeton: University Press, 1984. – 100 p.
14. Dunnigan J. How to make War. – N-Y. Quill, 1988. – 620 p.