

Крымский кадетский корпус- это военное учебное заведение в миниатюре. Нередко приходится слышать удивление от родителей и посторонних людей, как мы справляемся со своим контингентом. Все-таки юноши 15-17 лет – это очень трудный возраст, когда идет ускоренный процесс социального, психического и физического развития, тем более в современных условиях идеологического вакуума и бездуховности. Поступают в кадетский корпус дети разные по социальному положению, образованности, воспитанию, не говоря уже о различиях психологических. Поэтому как бы мы ни отбирали, и как бы нам не хотелось, но даже в наших кадетских коллективах идет жизнь, порой не видимая нам и не всегда в том направлении, в котором хотелось бы нам. И здесь нам не обойтись без помощи самих детей.

Говорят, повезло офицеру, которого с первых шагов службы окружают надежные помощники. Это привычное для практики изречение наполнено глубоким смыслом. Везение– не стечение обстоятельств, а результат вдумчивого и уважительного отношения к активу, готовности поверить в его силы, опереться на него.

Вот здесь и встает проблема, над которой я работаю практически с первого дня – как сформировать актив, который был бы:

во-первых, проводником курса администрации в среде кадетов;

во-вторых, активным участником формирования позитивного общественного мнения;

в-третьих, гарантом соблюдения порядка и правил в отсутствие старших;

в-четвертых, первым помощником, «правой рукой» воспитателя, влияющим на коллективные проблемы изнутри;

в-пятых, устойчивой референтной группой, на которую должны быть ориентированы все остальные члены коллектива.

Назвал я свою педагогическую проблему так: **«Формирование и становление действенного актива в кадетских коллективах»**. Уверен, в любой школе классные руководители, кураторы, воспитатели хотели бы иметь таких же помощников среди старост, группиров и др. активистов. Сразу же хочу оговориться, что я имею ввиду именно ту категорию актива, которая занимается организационной и руководящей деятельностью, то есть официальных активистов.

В кадетском корпусе с одной стороны, это проблема решается просто. В уставе кадетского корпуса предусмотрены права и обязанности официальных активистов – младших командиров (командиров отделений – 9, замкомвзводов 3). Бери и назначай, пусть помогают. С другой стороны,

задача – подобрать именно таких ребят, которые смогут в перспективе долгосрочно (2 года) выполнять возложенные на них обязанности, умело пользуясь предоставленными им правами.

Утверждать, что не сталкивался раньше с проблемой подбора младших командиров – не буду. В армии отработан набор методик по этому вопросу. Но простым механическим переносом их на школьные условия нужного результата трудно добиться.

Поэтому я разработал свою программу подбора и введения в должность младшего командира, руководствуясь методическими наработками Вооруженных Сил и знаниями психологии юношеского возраста. Она рассчитана на 2 года, разбита на 4 этапа и включает:

- Этап ознакомления с первичной информацией об абитуриентах (май-июнь);
- этап первичного ознакомления с кандидатами в сержанты и формирования сержантского состава (июль-август);
- этап адаптации к новым условиям жизни (сентябрь-декабрь);
- этап сопровождения деятельности младшего командира в ходе повседневной жизнедеятельности.

На первом этапе мы имеем личное дело абитуриента, которое, в общем, дает представления о морально-психологических и деловых качествах юноши. Если не брать в расчет необъективность отдельных характеристик, которое не редко имеет место, то мы получаем первичную информацию об их социальном положении, социальном окружении, о способностях и интересах, об участии в общественной работе, дисциплинированности и т.п. В поле зрения, конечно же, попадают, активные, дисциплинированные, способные, у кого за плечами опыт выполнения обязанностей старосты, группорга, командира отряда.

Непосредственное знакомство с будущими сержантами начинается **во время сдачи вступительных экзаменов**. Как правило, эти ребята назначаются помощниками сержантов во время вступительных экзаменов, и здесь мы уже имеем возможность изучить их во взаимоотношении с другими абитуриентами, понаблюдать за ними в нестандартной для них ситуации, когда необходимо проявить свои волевые качества, организаторские и коммуникативные способности. Возникла проблема, требующая мобилизации сил, и тотчас обнаруживается характер: спокоен, нетерпелив, замкнут, отзывчив, хладнокровен, искренен, труслив, смел... Главное, что оценивается в процессе наблюдения, - это нравственные позиции юноши, его трудолюбие, дисциплинированность, отношение к поручениям.

Ведется наблюдение за взаимоотношением абитуриентов. Нередко по отдельным штрихам, малозаметным деталям можно сделать весомые и далеко идущие выводы. Тянутся абитуриенты к одному из товарищей – надо уяснить для себя почему. Проявляет абитуриент инициативу, стремится взять на себя руководство при внеплановых дел – надо проанализировать, как часто это повторяется.

Опрятен и аккуратен абитуриент и ненавязчиво требует этого же от своих товарищей – надо понаблюдать, как воспринимается эта требовательность товарищами. Так, незаметно, по крупицам, и накапливается объективная оценка абитуриента-кандидата в сержанты.

Выводы из личных наблюдений накладываются на результаты психологического тестирования, которое проходят все абитуриенты, и рекомендации психолога. Окончательное решение о назначении на должность принимается после обсуждения кандидатур с другими офицерами и учителями.

Вся поступившая информация обобщается и на момент прибытия поступивших в кадетский корпус уже сформированы взводы и примерный состав младших командиров, что утверждается приказом по кадетскому корпусу.

Надо признать, что ранее при подборе кандидатур мы ориентировались на такой уровень развития качеств, который обеспечивает уверенное выполнение командирских функций. Если морально-психологические и организаторские качества развиты достаточно, то юноша назначался на должность командира. Это идеальный вариант. Но бывают, что качества просматриваются, но не развиты. Или качества развиты, но вместе с тем юноша обладает отдельными нежелательными чертами характера. Бывало, что, отмечая при первых встречах у кандидата нужные для дела качества, незначительные шероховатости, как правило, не брались во внимание. А при поступлении настоящих сигналов (грубость с товарищами, неряшливое выполнение задания и т.п.) делался вывод: ошиблись, не подойдет...И тут главное не торопиться с решением. Любой человек как личность чрезвычайно сложен. Установка при изучении теперь делается не на готового сержанта, а на объективную оценку возможностей юноши.

Подбор младших командиров – начало непрерывной работы с ними. Впереди не менее сложный процесс их обучения и воспитания – создания боевого и деятельного ядра кадетского коллектива.

Назначение на должность командира отделения еще не означает рождения вице-сержанта. Это скорее признание его возможностей. А вот превратятся ли возможности в результаты командной деятельности --- это

вопрос номер один, беспокоящий не только меня, но и каждого офицера-воспитателя. Это и составляет содержание 3 этапа – **этапа адаптации к новым условиям жизни.**

Самыми трудными для назначения командиров являются первые шаги. Кроме трудностей объективного плана, связанных с необходимостью привыкания к новому коллективу и новым условиям, добавляются психологические трудности, связанные с необходимостью руководить своими же товарищами, которые из равного с ними положения попадают в подчиненное. Непривычность к такому положению, отсутствие преимуществ перед подчиненными в возрасте, жизненном опыте, образовании, боязнь утратить товарищеские отношения порождает у сержантов робость в руководстве, понуждает к нарушению уставных взаимоотношений. Моя задача как раз и состоит в том, чтобы помочь сержантам обрести командирскую уверенность и самостоятельность, научить их уверенно управлять подчиненными, разумно применять свои дисциплинарные права.

С прибытием первокурсников на занятия с ними проводится неделя начинающего кадета, во время которой они знакомятся со структурой и задачами кадетского корпуса, офицерами, учителями и обслуживающим персоналом, порядком и правилами, требованиями, предъявленными к ним, с ними проводятся занятия по выполнению элементов распорядка дня, т.е. проводятся мероприятия, призванные помочь им быстрее привыкнуть к новым условиям учебы и жизни. Отдельно с младшими командирами проводятся показательные методические и инструкторско-методические занятия, основная цель которых заключается в том, чтобы разъяснить младшим командирам их права и обязанности, дать им единые установки в понимании требований администрации командования своими подразделениями, вооружить их начальными методическими навыками на начальном этапе их деятельности.

Организуя показательные и инструкторско – методические занятия, всегда ставлю перед собой задачи: обеспечить усвоение конкретных требований к деятельности сержанта; добиться совершенствования определенных навыков и умений младших командиров в управлении отделением. На показательных методических занятиях показываются образцовые действия специально подготовленных отделений, в ходе которых младшие командиры воспринимают критерии оценки отработанных до совершенства действий личного состава по четкости и темпу их выполнения. В ходе инструкторско-методических занятий основное внимание уделяется показу методических приемов и их усвоению путем тренировки. Эти занятия максимально

воспроизводят ту учебно-воспитательную обстановку, с которой встретятся сержанты, на практике (проведение зарядки, утреннего осмотра и т.п.).

Дальше начинается процесс становления и для каждого младшего командира он индивидуален. Для одних он протекает без особых проблем. У других затягивается и сопряжен с трудностями и неудачами. В этих условиях важно поддержать сержанта, не дать ему потерять веру в себя, в свои способности и возможности, научить преодолению «барьера нерешительности»

Продолжается методическая подготовка сержантов в рамках «Школы младших командиров», занятия которой проводятся еженедельно по четвергам. Для них проводятся беседы по военной педагогике, психологии и методике. Подводятся итоги работы сержантов и анализируется их дисциплинарная практика. Они делятся опытом работы, рассказывают, как использовали дисциплинарные права, объясняют, кому и почему вынесено взыскание или почему не приняты меры к совершившему проступок. Все это развивает у младших командиров чувство ответственности за воспитанность своих подчиненных.

Естественно в практике работы с сержантским составом упор делается не только на методику и организационные формы проведения мероприятий, но и на его **воспитание**. Здесь я руководствуюсь правилом: началом хорошей работы сержантского состава является ясное и полное осознание каждым сержантом цели предстоящей деятельности.

Главная цель воспитательной работы с сержантом – осознание каждым сержантом ответственности за положение дел в коллективе. Эта цель может быть достигнута при наличии у сержантов стремления совершенствовать свои знания, устойчивого интереса к организаторской и воспитательной работе, способности самостоятельно организовывать выполнение задания и быть настойчивым в достижении поставленной цели.

В практике воспитательной работы имеется богатый арсенал форм и методов воспитательной работы с сержантами. К числу наиболее эффективных я отношу:

- совещания младших командиров, на которых ставятся и обсуждаются вопросы мобилизации резервов, распределения усилий, обеспечения личной примерности сержантов в решении учебно-воспитательных задач;

- групповые инструкторско-методические занятия. В качестве основных выносятся вопросы, связанные с изучением конкретных документов или обсуждением содержания и методики организации учебно-воспитательной работы на определенном участке. Сержанты обмениваются опытом своей работы;

- индивидуальные инструктажи, на которых сержанту сообщается цель и объем предстоящей работы, формулируются задачи, даются рекомендации по их осуществлению;

- индивидуальные беседы с сержантами. Они могут охватывать широкий круг вопросов, но преследуют цель лучше узнать сержанта, познакомиться с его потребностями, интересами. В таких беседах кадет сопоставляет свои взгляды и представления о чем-то с нравственной позицией воспитателя. Делает соответствующие выводы и вносит коррективы в свое поведение;

- поручения сержантам – одна из самых эффективных форм их обучения и воспитания. Воспитатель как бы обращается к активисту за помощью. При этом уместны такие слова, как: «Я нуждаюсь в вашей помощи...» Такое отношение к возможностям кадета побуждает его выполнять поручение творчески, с глубоким осознанием важности и необходимости для коллектива.

Сержант должен уметь командовать подчиненными, правильно решать поставленные задачи, проявлять **постоянную требовательность** к ним. Ему необходимо не только распоряжаться, но и проводить различные занятия и мероприятия с кадетами, владеть навыками воспитательной работы. И лишь непрерывное совершенствование командирских качеств сержантского состава может обеспечить должный успех.

Естественно, возникает два вопроса: какие качества нужно формировать и какие наиболее эффективные средства и методы избрать для этого?

Прежде всего я обращаю внимание на взаимоотношения в звене «сержант – кадет». Здесь закладывается основа высокой эффективности работы младших командиров.

Выделяют две крайности в действиях сержантов. Одна состоит в том, что часть младших командиров, стремясь добросовестно исполнять служебные обязанности, пытается строить свои отношения с подчиненными на сугубо официальной основе. Даже в свободное время в отношениях с подчиненными они соблюдают определенную дистанцию, тем самым подчеркивая свое старшинство. Другая крайность заключается в том, что сержант боится проявить настоящую требовательность к подчиненным, становится на путь панибратства, нетребовательности и попустительства.

Необходимо своевременно заметить эти ненормальности в действиях сержантов, подсказать, как их преодолеть. Надо помочь таким младшим командирам понять, что они обязаны быть требовательными постоянно, а не от случая к случаю, что не требовательных командиров подчиненные не

уважают. Требовательность выполнит дисциплинирующую функцию, если она не целесообразна, постоянна и систематична (Пример: контроль за действиями уборщиков). Важно также добиться единства требований, предъявляемых к кадетам, обеспечить систематичный контроль за их выполнением.

Основой командирской требовательности является уверенность в правильности отдаваемого распоряжения. Воспитание уверенности действий сержантов – предмет особой заботы офицера. Чтобы воспитать младшего командира, осознающего необходимость строгого, и точного выполнения уставов, необходимо:

- систематически контролировать, чтобы он доводил начатое дело до конца, всегда осуществлял принятое решение (проверять исполнение); Система контроля должна быть стройной. Каждый сержант знает, что в любое время он обязан отчитаться о своей работе перед офицером. Периодически осуществляется контроль за ходом работы, неожиданный для исполнителей.

- регулярно анализировать вместе с сержантом его командирскую деятельность, выполнения полученных заданий, инициативных решений;

- учить практике повседневного общения с подчиненными, умению уважать достоинство других, находить контакт и поддерживать соответствующий тон в обращении;

- выработать привычку глубокого предварительно взвешивания принимаемых решений;

И еще одна обязательная сторона воспитательной работы, на которую нужно обратить внимание сержанта. Требовательность следует сочетать с уважением к личности кадета.

Не менее важным является **такт во взаимоотношениях**. Командир никогда не должен допускать грубости в отношениях с подчиненными, оскорблять их, унижать их человеческое достоинство. Сделайте это положение служебным и жизненным правилом сержанта. Убедить в этом младшего командира легче всего на собственном примере.

Важно выработать у сержантов желание и умение использовать в интересах укрепления воинской дисциплины свои **дисциплинарные** права. Он может поощрять и наказывать кадетов в рамках своих полномочий. Самое серьезное право его лишать очередного увольнения и назначать в наряд на работы. При решении вопроса о том, поощрить или наказать кадета, я всегда учитываю мнение сержантов.

Формированию у младшего командира **умения пользоваться дисциплинарными правами** помогает регулярное обсуждение и оценка использования младшими командирами дисциплинарных прав на служебных совещаниях сержантов, которые проводятся ежедневно. На них я постоянно обращаю внимание сержантов на то, чтобы они не обесценивали значения поощрений и взысканий огульным их применением, учитывали характер мотивов поведения подчиненного, степень его прилежания и усердия, реакцию на поощрения и наказания; избегали поспешности, были справедливыми и объективными в отношениях с подчиненными, не допускали неуставных мер наказания.

Особая ответственность лежит на младших командирах в часы, когда в казарме нет офицеров. От требовательного сержанта не ускользнет ни одно отступление от уставных положений. Он сумеет вовремя предупредить проступок подчиненного, поговорить с товарищем по душам. Уходя со службы, я не только инструктирую сержантов по задачам на следующий день, но и указываю им, на кого обратить внимание в отсутствие офицеров. Очень важно потом проконтролировать выполнение своих указаний. Только неукоснительно сочетая доверие к сержантам с высокой требовательностью к ним, можно добиться обеспечения младшими командирами в подразделении строгого порядка и дисциплины.

Успехи сержантов находятся в прямой зависимости от руководства их деятельностью со стороны офицеров, воспитания у них чувства ответственности за порученное дело и высокой требовательности к подчиненным. Поэтому я постоянно забочусь о всесторонней подготовке своих помощников, предоставляю им максимум самостоятельности в работе, поддерживаю их требовательность, помогаю им исправлять ошибки в работе. Тут важно не опуститься до мелочной опеки и подмены младших командиров, что ведет к снижению их авторитета и требовательности. При отдаче приказаний я стараюсь не действовать через голову сержантов. Требую, чтобы все заявления, жалобы, обращения к старшим начальникам проходили исключительно через них. В результате этого личный состав приучен считаться с сержантами как начальниками и уважает их.

Мерилом действительной ценности сержанта является его **авторитетность** среди офицеров, учителей, среди большинства кадетов. Коллектив, словно барометр, очень тонко реагирует на малейшие нюансы поведения сержанта. Он всегда одобряет и поддерживает принципиальность, честность, доброжелательность и, наоборот, не терпит и резко осуждает проявление неискренности, подобострастия, двуличия. На основе моральных

норм, сложившихся в коллективе подразделения, проверяются любые поступки и действия сержантов.

Решая вопросы руководства работой сержантского состава, постоянно сравниваю свое мнение о сержанте с мнением офицеров, других младших командиров. Это не означает, что воспитательная работа с конкретным сержантом должна вестись с постоянной оглядкой на общественное мнение. Но вместе с тем важно знать, как оценивается общественная роль данного сержанта его товарищами по учебе.

Содержание работы на четвертом этапе практически не отличается от того, что делается на 3 этапе, но если на 3 этапе основной упор все-таки делается на обучение сержантов, то на этапе сопровождения их деятельности – это конечно же воспитание.

Текущая оценка эффективности деятельности сержантского состава стало правилом моей работы. С этой целью внимательно анализирую, насколько принципиально ставятся и разрешаются вопросы на собраниях сержантов, как изменяется поведение отдельных кадетов. Происшедшее под влиянием деятельности младших командиров, насколько авторитетно мнение сержанта у товарищей, у офицеров, учителей.

Итогом внедрения моей программы должно быть глубокое осознание каждым младшим командиром своего основного предназначения: быть личным примером в учебе и дисциплине, и на этой основе работать с отдельными кадетами – вовремя подсказать, посоветовать, показать пример в трудном деле. Словом, агитация делом, и прежде всего делом!

Как оценивать воспитательные усилия младших командиров? В качестве основных критериев **эффективности** чаще избираются результаты учебы и дисциплины во взводе. В принципе это верно. Но какова доля деятельности сержантов в достигнутых результатах? На этот вопрос дают ответы **критерии** иного порядка. Главные из них: **способен ли сержантский состав постоять за порядок, защитить то или иное уставное требование; готов ли он дать отпор любой пошлости или безнравственности; способен ли сержантский состав увлечь товарищей на большое, важное для коллектива дело и показать в этом деле личный пример.**

Когда я без колебания отвечаю на все эти вопросы «да», это значит, что сержантский коллектив моей роты на месте. Он сплочен, осознал свое предназначение и действует в соответствии с задачами, поставленными перед ними.

Призвание школы – готовить к жизни. Жизнь не праздник, школа – не удовольствие и не дискуссионный клуб. Школа призвана готовить к

житейским будням, труду, лишениям, мужеству, тем более такая школа как кадетский корпус. Школа должна приучать делать только то, что в радость, а, напротив, прививать умение, волю, стремление, стиснув зубы, преодолевать скучную зубрежку. И многое другое. Результатом подготовки наших кадетов должно стать умение выполнять ими обязанностей командира отделения.

Наши выпускники в большинстве своем выбирают офицерскую долю. В силовых ВУЗах большинство из них являются младшими командирами. Те, кто прошел сержантскую школу в кадетском корпусе ценятся и там. А значит мы на правильном пути, если другие офицеры себе в помощники выбирают наших ребят.