

1. Гелясина Е.В. Вопрос как деятельностная единица содержания образования / Е.В. Гелясина // сб. тезисов IV Международной конф. «Деятельностная педагогика и педагогическое образование – 2016» (Воронеж, 9-13 сентября 2016 г.) / под ред. А.В. Боровских. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет. – С. 21 – 23.
2. Запрудский Н.И. Современные школьные технологии 2/ Н. И. Запрудский. Минск : Сэр-Вит, 2010. – 256с.
3. Меретукова З. К. : монография / Меретукова З. К. – Майкоп : изд-во «Магарин О. Г.», 2011, –236с.

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ У ОБУЧАЮЩИХСЯ УНИВЕРСИТЕТА ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ МЧС БЕЛАРУСИ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Дряко М.Г., Ильяш А.В.,
курсанты 4-го курса Университета гражданской защиты МЧС Беларуси,
г. Минск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Каркин Ю.В.*

Ключевые слова. Авторитет, руководитель, обучающиеся, личность, коллектив
Keywords. Authority, leader, students, personality, collective

Эффективность руководящей деятельности во многом зависит от авторитета руководителя. Мнение о том, что с получением определенного поста руководитель автоматически приобретает авторитет, ошибочно. Для того чтобы авторитет должности руководителя ОПЧС сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции.

Цель – раскрыть с помощью теоретического анализа и на основании эмпирического исследования сущность авторитета у обучающихся 4 курса (факультет предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций) Университета гражданской защиты МЧС Беларуси.

Материалы и методы. Анализ научной литературы по теме исследования; эмпирическое исследование авторитета у обучающихся (Тест-опросник «Авторитет в коллективе», авторы: С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, С.Н. Соколов) [2].

Результаты и их обсуждение. Авторитет – это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми.

Для того чтобы авторитет должности руководителя ОПЧС сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции.

Рассмотрим сначала понятие авторитет руководителя в целом. Сильная поддержка в коллективе – это главный стержень эффективного руководства. Быть хорошим руководителем – это, прежде всего, быть в хороших отношениях с подчиненными. Во время работы коллеги видят со стороны стиль управления (авторитарный, демократический или либеральный). То, какое мнение сложится о руководителе, может повлиять на авторитет и все это может объяснить все успехи и неудачи.

Если рассматривать наш курсантский коллектив, то в нем авторитет командира должен быть на первом месте. При хорошем руководстве становится интереснее и разнообразнее учеба, а достигнутые результаты подкрепляют чувство профессиональной гордости, от правильности поставленной задачи зависит ее выполнение.

Личность руководителя характеризуется наличием способностей и черт личности. Способности делят на общие (например, интеллект) и специфические (навыки, знания, умения, которые наш курсант, а в будущем – начальник караула либо начальник отдела, либо начальник сектора, либо начальник управления, приобретает в процессе учебы, учебной или производственной практики, либо на первом своем рабочем месте после распределения).

Следующая характеристика руководителя ОПЧС – черты личности. К ним мы относим: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению целей, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность.

Руководитель в курсантском коллективе (командир) – это не только хороший обучающийся, показывающий успехи в учебе и спорте, но и организатор мероприятий для своих подчиненных. Организовать работу других – это распределить между ними конкретные задания. Такая форма взаимоотношений между командиром и подчиненным называется делегированием полномочий. От того, насколько командир владеет искусством делегирования полномочий зависит эффективность работы подчиненного ему подразделения и соответственно качество работы самого командира.

Сегодня настоящим руководителем может быть такой человек, который опирается на силу своих профессиональных знаний, полученных во время учебы и во время службы, и личного авторитета среди коллектива. Чем более уважаемый человек, тем больше к нему доверия, уважения, внушающего и убеждающего воздействия его слова. Сила руководителя – в умении в себе должностной авторитет и авторитет личности.

Решающее влияние на руководителя оказывают его качества. Следовательно, сам руководитель формирует свой авторитет своим поведением и деятельностью.

Авторитет – группа методов манипулятивного воздействия, которые заключаются в том, что манипулятор ссылается на выгодное ему авторитетное мнение (которое в данный момент нельзя проверить) [4, с.73].

Авторитет руководителя – это система взаимосвязанных свойств личности, обеспечивающая успех во взаимоотношениях с людьми и в организации труда всего коллектива. Можно привести и другое определение.

Авторитет руководителя – это мера принятия коллективом его личностных и деловых качеств.

Руководитель, обладающий настоящим авторитетом, понимает, в чем состоят интересы его коллег, с которыми он связан по работе; такой руководитель может понять и проблемы отдельного человека, готов помочь ему, ощутить, кто в чем нуждается. Он готов отстаивать интересы людей, обладает развитой способностью понимать и ясно выражать интересы всего коллектива. Способен уловить и выразить общее мнение членов коллектива по любым значимым для них вопросам, готов жертвовать личными интересами ради интересов коллектива, настойчив в отстаивании интересов своих коллег, умеет вовлекать людей в обсуждение общих проблем, стремится организовать производственный процесс так, чтобы члены коллектива получали удовольствие от работы.

Авторитет руководителя предстает как общая характеристика его личности, как величина, производная от его профессиональных качеств, политической и нравственной зрелости, реализуемых в его повседневной деятельности, во взаимоотношениях с подчиненными коллегами, а также с вышестоящими руководителями [1].

Авторитет руководителя опирается и на то, насколько он владеет знаниями, навыками и умениями, соответствующими условиям социально-психологического климата в коллективе, где нужно четко и грамотно ставить цели перед коллективом, определяются личностные особенности и эмоциональные состояния подчиненных; происходят отличные взаимоотношения с людьми в процессе работы; руководитель может поставить себя на место своего подчиненного и помочь ему в выполнении поставленной задачи; есть мотивация у непосредственно начальника и у его подчиненных.

На этапах формирования и поддержания своего авторитета руководителю как личности нужно знать постулаты эффективного управления. Приведем некоторые из них:

- руководитель, прежде всего, является специалистом в области организации совместного труда;

- управление – это не сама по себе команда, а достижение цели;

- честность – одно из главных слагаемых авторитета руководителя;

- для успешного руководства другими надо, прежде всего, уметь управлять собой [3].

Таким образом, авторитет руководителя способствует и формированию доверия в коллективе. В организации доверие проявляется и формируется через позитивное и последовательное поведение руководителя.

Нами была проведена исследовательская работа в естественных условиях для выявления уровня авторитета курсантов МЧС. Для этого был проведен тест с курсантами

4 курса факультета предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в количестве 20 человек на выявление авторитета, по итогам которого у 30 % испытуемых - средний уровень авторитета в коллективе, у 70 % опрошиваемых - высокий уровень.

Таким образом, полученные результаты демонстрируют средний общий уровень авторитета у исследуемых курсантов, что свидетельствует о наличии достаточного личного опыта или, по крайней мере, существуют теоретические знания, которые позволяют им неплохо ориентироваться в любой жизненной ситуации. Результаты изучения авторитета курсантов показали, что большинство опрошенных имеют достаточный авторитет на курсе, что является показателем их способности к самостоятельному осуществлению профессиональных обязанностей, выполнению сложных и ответственных задач. Так же, можно сказать, что данные курсанты уверены в себе.

Заключение. В настоящее время авторитет формируется на протяжении всей жизни и существует множество путей его формирования, так как процесс становления, развития и сохранения авторитета взаимосвязано с процессом обучения и воспитания наших курсантов в Университете гражданской защиты МЧС Беларуси.

1. Дряпко, М.Г. Вопросы формирования психолого-педагогической культуры руководителей органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям / М.Г. Дряпко, А.В. Ильяш // Язык и культура как национальное достояние в поликультурном пространстве: материалы VII МВНПК курсантов и студентов, Минск, 19 марта 2021 г. / Воен. акад. Респ. Беларусь; под ред. С.С. Хоронко. – Минск: ВА РБ, 2020. – 96 с. (с. 31).

2. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: практикум / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, С.Н. Соколов; под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: Инфра-М, 2010. – 255 с.

3. Постулаты управления и советы руководителю / Под общ. ред. М.А. Кремня. – Минск: Изд. Центр БГУ, 2008. – 76 с.

4. Сергеев, В.Н. Основы психологического обеспечения деятельности органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям: практикум / В.Н. Сергеев. – Минск: УГЗ, 2020. – 83 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ШКОЛЫ И СЕМЬИ В ФОРМИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РОДИТЕЛЕЙ

Жавненко О.Р.,

студентка 4-го курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Вакушенко Т.Д., старший преподаватель

Ключевые слова. Семья, родительство, педагогическая культура, взаимодействие, учреждения образования.

Keywords. Family, parenting, pedagogical culture, interaction, educational institutions.

В современных условиях кризиса семьи и родительства меняется педагогический идеал детско-родительских взаимоотношений бережно созданный белорусским народом на протяжении его тысячелетней истории. Автор теории «дублирования родительских свойств» В.С. Торохтий подчеркивает, что младшие члены семьи неосознанно повторяют в своей жизни педагогические роли своих родителей [2]. В результате происходит снижение воспитательного потенциала семьи как готовности и способности осуществлять функцию развития, социализации и воспитания личности ребенка. Сложившаяся ситуация требует, с одной стороны, необходимости педагогического просвещения отца и матери с целью повышения их уровня педагогической культуры, с другой – оказание социально-педагогической помощи и поддержки семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Е.И. Сермяжко полагает, что педагогическая культура родителей «включает в себя, прежде всего, педагогическую просвещенность, образованность, начитанность, воспитательные силы, способности, нравственное и эстетическое развитие родителей, их педагогические умения и навыки, педагогическую сознательность и убежденность» [1, с.63].

В исследования Г. А. Бутрим, В. Н. Гурова, Л. Г. Зайцевой, Ф. В. Кадола, М. П. Осиповой, Е. Д. Осипова, А. Н. Сендер, Н. Ю. Синягиной, Е. И. Сермяжко, В. В. подчеркивается значимость педагогического просвещения, обучения и самообразования родителей, акцентируется внимание на том, что основополагающим звеном процесса формирования педа-