

Автономная некоммерческая организации высшего образования
«Северо-Кавказский социальны институт»

На правах рукописи



Симоненко Валерий Валерьевич

**ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ
У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО АВИАЦИОННОГО ВУЗА
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
Саенко Людмила Александровна,
доктор социологических наук, профессор

Ставрополь – 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО АВИАЦИОННОГО ВУЗА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ.....	19
1.1. Навыки командной работы как педагогическая категория в системе профессиональной подготовки будущих военных летчиков	19
1.2. Потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов и педагогические условия их реализации в учебном процессе военного авиационного вуза	46
1.3. Модель формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.....	76
Выводы по первой главе.....	103
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО АВИАЦИОННОГО ВУЗА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ.....	106
2.1. Организация экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.....	106
2.2. Программа и ход экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.....	122
2.3. Результаты экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.....	142
Выводы по второй главе	159
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	161
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	165
ПРИЛОЖЕНИЕ	189

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В период усложнения геополитической обстановки в мире, усиливающегося противостояния и конфронтации многих стран, повышенное внимание уделяется качеству и содержанию подготовки высокопрофессиональных военных специалистов, деятельность которых обеспечивает территориальную целостность и национальную безопасность России, что подчеркивается в ряде документов: Военная доктрина Российской Федерации, Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [190] и др.

В процессе обучения в военном авиационном вузе курсанты готовятся к обеспечению защиты интересов государства, поддержанию постоянной боевой готовности, планомерному осуществлению навигационной деятельности в соответствии с нормативными требованиями и поставленными задачами, предотвращению авиационных происшествий в целях обеспечения безопасности полетов для сохранения жизни и здоровья людей, защиты экологии, потерь оборудования и пр. В распоряжении Правительства Российской Федерации от 25 июля 2022 г. № 1693-р «Комплексная программа развития авиатранспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года» [156] и других документах также указывается на необходимость поддержания уровня безопасности полетов. Эта задача реализуется через слаженное профессиональное взаимодействие членов летного экипажа в штатных и внештатных ситуациях деятельности, эффективное коммуницирование с персоналом наземных служб, сотрудниками службы управления полетами, понимания личной роли в безопасности подразделения и страны и др., что требует сформированных навыков командной работы.

Кроме того, выпускник военного вуза после приобретения практического опыта в сфере оперативно-тактической, военно-транспортной или стратегической авиации назначается на руководящие и командные должности, что предполагает

ответственность за боевую готовность, обучение, воспитание и повседневную деятельность войскового подразделения и также требует сформированности навыков командной работы, что в современных условиях считается одним из основных конкурентных преимуществ современного человека.

Несмотря на востребованность формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза, нет комплексных педагогических исследований, отражающих научный базис решения этой проблемы и обосновывающих педагогические условия эффективности формирующего процесса, что подчеркивает актуальность данной диссертационной работы.

Состояние разработанности темы исследования разделено нами на несколько подразделов научного знания. Так, весомый вклад в развитие профессиональной подготовки курсантов в военных вузах внесли работы А.С. Аверьянова, В.В. Авдошина, А.И. Алехина, А.Ю. Аношкина, А.Н. Безматерного, А.М. Боровицкого, И.В. Бочарова, А.А. Колодовского, В.Н. Гуляева, А.В. Деникина, А.С. Копайгородского, А.Д. Лазукина, Т.Л. Лопуха, А.В. Рыжова, Б.А. Федулова и др., в которых рассматриваются профессионально значимые качества будущего офицера (ценностное отношение к военной службе, профессиональная направленность, профессиональная ответственность, управленческая и коммуникативная культура, командирская воля и пр.).

Особого внимания в ракурсе рассматриваемой проблемы заслуживают исследования, посвященные профессиональной подготовке курсантов в военных авиационных вузах. А.Ю. Аношкин, Д.А. Григорьева, М.М. Духанин, О.П. Еруков, И.В. Запечникова, М.А. Колесников, С.Д. Лейченко, Т.В. Маркина, А.В. Новосельский, Ю.В. Суслова и другие авторы рассматривают специфику профессиональной подготовки военного летчика, ее нацеленность на межличностное взаимодействие, формирование командно-методической компетентности, управленческих умений и пр.

Информационно-образовательная среда военного вуза рассматривается как условие повышения качества обучения и формирования компетенций (И.А. Алехин, А.А. Демчук, С.С. Новикова, Э.Н. Рыжкова и др.).

Значительный пласт исследований отражает понимание отечественными и зарубежными авторами сущности командной работы, факторов ее успешности, особенностей командообразования, роли/позиции личности в командной работе: (Б.Б. Барциц, И.В. Бедерникова, И.С. Болотова, В.В. Горбунова, М.Ю. Губиев, Е.Н. Картушина, М.А. Макаrenchенко, Ю.А. Микеев, Е.Л. Мордвинова, А.П. Семина, П.Л. Хасина и др.; R.M. Belbin, J.R. Katzenbach, J. Hackman, D.K. Smith, K. Douglas, E. Salas, B.W. Tuckman и др.). В ракурсе этих работ командообразование представлено как базовый метод современного развития кадрового потенциала трудовых коллективов, описаны стили работы в команде, рассмотрены способности личности к командной работе и пр.

Подготовка курсантов к командной работе, осуществляемая в военных вузах, освещена в исследованиях В.А. Андреева, Ю.В. Васильевой, А.С.Пушина, А.И. Савельева, И.Б. Сотникова, А.И. Сошниковой, А.А. Цыбулько и др., рассматриваются ее особенности, подчеркивается значимость для выпускников военного вуза, как основы боеготовности армии, где каждый военнослужащий является частью единой команды для выполнения конкретного служебного/боевого задания.

В работах П.А. Балышева, Е.Г. Князевой, А.Д. Малышевой и других исследователей готовность к работе в команде, сформированная в процессе получения высшего профессионального образования, рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности выпускника вуза.

Использование интерактивных методов обучения в высшей школе рассматривается с позиции профессиональной подготовки студентов, получающих гражданские специальности (Е.К. Гитман, А.В. Ивлев, Е.Г. Князева, Т.И. Матвиенко, А.П. Неустроева, В.С. Окунева, М.Р. Хакимова, К.Е. Шахмаева и др.), а также в военных вузах при подготовке курсантов (В.П. Быков, А.Н. Акимов, И.Л. Ляпин, Ю.С. Мандрыка, И.С. Пешня, Н.П. Смирнов, А.И. Шишков, С.В. Шмачилина-Цибенко и др.). Отмечается, что в настоящее время из всего набора методов обучения наиболее пригодными для формирования личностных особенностей, различных умений и навыков обучающихся являются

интерактивные методы, эффективность применения которых взаимосвязана с содержанием и процессуальным компонентом применяемого метода, а значительный потенциал в обучении коммуникации и ведению диалога в атмосфере активного взаимодействия и сотрудничества при работе в малых группах, делают их основными при формировании навыков командной работы.

Анализ литературы показал, что интерактивные методы обучения активно используются на разных ступенях образования, реализуются в практике воспитательной работы, что обусловлено современной педагогической парадигмой усиления активности, инициативности и субъектности обучающихся в образовательном процессе. При этом ощущается недостаточная разработанность использования интерактивных методов обучения в условиях высшего военного образования. В частности, не изучено влияние интерактивных методов обучения на профессиональную подготовку курсантов военного авиационного вуза при формировании у них навыков командной работы.

Все вышеизложенное определило выбор **темы диссертационного исследования**: «Формирование навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения».

Анализ научной литературы и педагогического опыта подготовки курсантов в военном авиационном вузе к профессиональной деятельности выявил **противоречия**, актуализирующие проблему исследования и требующие разрешения на теоретическом и практическом уровнях:

- между востребованностью сформированности навыков командной работы у будущих офицеров Вооруженных сил РФ и слабой проработанностью теоретико-методологической базы формирующей работы в образовательном процессе военного авиационного вуза с учетом его специфики;
- между имеющимся потенциалом интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы и неразработанностью теоретического и научно-методического базиса их использования в образовательном процессе военного авиационного вуза;
- между необходимостью формирования навыков командной работы у

курсантов и отсутствием педагогических условий, действенной модели и программы, позволяющих эффективно реализовать данный процесс в военном авиационном вузе.

Исходя из выявленных противоречий, **проблема исследования:** каковы педагогические условия формирования у курсантов военного авиационного вуза навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения?

Объект исследования: процесс профессиональной подготовки курсантов в военных авиационных вузах.

Предмет исследования: педагогические условия формирования у курсантов военного авиационного вуза навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения.

Цель исследования: выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить педагогические условия формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.

Гипотеза исследования: формирование навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения достигнет более высокой результативности, если:

- выявлена специфика профессионального образования в военных авиационных вузах России и определен научно-теоретический базис профессиональной подготовки курсантов к командной работе в системе военно-воздушной авиации;
- определены группы навыков к командной работе у курсантов авиационного вуза (организационно-управленческие, коммуникативные, кооперативные, регулятивные), показатели их сформированности и функции;
- выявлен потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза;
- в образовательном процессе военного авиационного вуза созданы педагогические условия для реализации потенциала интерактивных методов обучения в формировании у курсантов навыков командной работы (организационные; содержательные; психолого-педагогические; дидактические;

диагностические);

- разработана модель формирования у курсантов навыков командной работы, состоящая из блоков: целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативно-оценочный;

- создана программа, выступающая технологической картой реализации педагогических условий при построении образовательного процесса в виде модели;

- разработан критериально-диагностический комплекс для контроля и оценки сформированности навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть сущностную характеристику навыков командной работы в профессиональной деятельности выпускников военного авиационного вуза и научно обосновать необходимость и возможность их формирования в образовательном процессе.

2. Выявить потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы в военном авиационном вузе и педагогические условия его реализации в учебном процессе военного авиационного вуза.

3. Разработать модель формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения, обеспечивающую внедрение педагогических условий.

4. На основе программы провести экспериментальную проверку эффективности педагогических условий и модели образовательного процесса в военном авиационном вузе.

Методологическую основу исследования составляют научные подходы:

- системный, позволяющий формировать целостное представление о внешних и внутренних взаимосвязях исследуемого объекта и факторах, способствующих/препятствующих логичному построению педагогического процесса с ожидаемой эффективностью (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, И.В. Блауберг, В.И. Загвязинский и др.);

– интегративный, способствующий объединению разнообразных ресурсов при разработке формирующей программы, сочетающей теоретическую и практическую профессиональную подготовку курсантов с моделированием реальных ситуаций командной работы в профессионально-служебной деятельности (О.Б. Акимова, Л.А. Ермакова, Е.В. Земцова, И.А. Зимняя и др.);

– личностно-деятельностный, ориентирующий на развитие курсанта как активного субъекта учебной и будущей профессионально-служебной деятельности, актуализирующий использование интерактивных методов для формирования навыков командной работы у курсантов (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.);

– профессионально-ориентированный, ставящий приоритетной целью подготовку обучающихся к практической работе на основе специфики будущей профессиональной деятельности, направленный на соблюдение единства содержательных и инструментальных аспектов обучения, повышающих уровень его практически-прикладного характера (А.Н. Богомолов, М.Н. Рассадина, Н.В. Сердюк, И.С. Складенко, Е.А. Тимофеева и др.).

Теоретическая основа диссертационного исследования представлена:

– принципами методологии и технологии высшего профессионального образования: систематичности, последовательности и непрерывности; субъектного взаимодействия и диалогизации; индивидуализации и учета личностных особенностей; преемственности (Э.Ф. Зеер, Н.П. Клушина, В.А. Магин, П.И. Образцов, В.Л. Разгонов, И.Б. Сотников, А.И. Уман и др.);

– концепциями практико-ориентированного подхода в обучении с ориентацией на будущую профессиональную деятельность (А.Н. Богомолов, В.П. Быков, И.В. Запечникова, А.А. Колодовский, Ю.С. Мандрыка, М.Н. Рассадина, Ю.В. Сорокопуд и др.);

– научными подходами к военно-профессиональной подготовке будущих офицеров (А.С. Кислицын, А.С. Копайгородский, А.А. Ломакин, Т.Л. Лопуха, Д.В. Мещеряков, Ю.Н. Окунев, Н.И. Привалов, А.С. Пушкин, А.В. Рыжов, М.П. Стародубцев, А.Н. Томилин, Б.А. Федулов и др.) и будущих офицеров

авиации (С.Д. Лейченко, Ю.В. Суслова и др.)

– теориями командообразования (А.Ю. Андреева, И.В. Бедерникова, И.С. Болотова, Е.Н. Картушина, Е.Л. Мордвинова, С.В. Петров, М.В. Рыгалова, В.В. Сериков и др.), на которых основана подготовка обучающихся к работе в команде (П.А. Балышев, Б.Б. Барциц, Е.К. Гитман, А.В. Ивлев, А.Д. Малышева, В.Н. Маркин, А.С. Москаленко, С.А. Понкратова, М.Р. Хакимова, А.А. Цыбулько, К.Е. Шахмаева, О.Н. Щавлева и др.);

– концептуальными подходами к подготовке курсантов военного вуза к командной работе (В.В. Авдошин, В.А. Андреев, А.С. Гричанов, А.И. Савельев, А.А. Цыбулько, Г.В. Четырешников и др.);

– теориями интерактивного обучения в высшей школе (А.В. Васильева, Ю.Ю. Гавронская, М.И. Егшатын, И.А. Сошникова и др.) и интерактивного обучения в военном вузе (В.П. Быков, И.Л. Ляпин, Ю.С. Мандрыка, И.С. Пешня, Н.П. Смирнов, И.Б. Сотников, А.И. Шишков и др.) как инновационной деятельности преподавателей;

– концептуальными подходами, теоретическими моделями формирования готовности военнослужащих к служебной, управленческой и командно-организаторской деятельности (А.Ю. Акимова, С.В. Аверьянов, В.А. Андреев, В.А. Беловолов, К.П. Леонтьев, А.Г. Матвеев и др.).

Методы исследования. Для достижения цели исследования использовался комплекс методов:

– теоретические: анализ научных текстов в области общей и профессиональной педагогики; синтез, обобщение и классификация; моделирование педагогических процессов;

– эмпирические: опрос, анкетирование, систематизация результатов, педагогический эксперимент, первичная (математическая) и вторичная (статистическая) обработка данных на основе методов t-критерия Стьюдента и показателя эффективности d-Коэна.

Экспериментальная база исследования. ФГКВОУВО «Краснодарское высшее военное авиационное училище лётчиков им. Героя Советского Союза

А.К. Серова», г. Краснодар. Экспериментом охвачено 271 чел.: пилотажное исследование – 112 чел.; непосредственно в эксперименте участвовало 159 курсантов 2 курса обучения: экспериментальная группа – 80 чел.; контрольная группа – 79 чел. В проведении педагогического эксперимента задействованы преподаватели вуза – 4 чел., психолог.

Организация и этапы исследования.

Первый этап – теоретико-проектировочный (2019-2024 гг.) посвящен формированию гносеологического базиса исследования. Выявлены существующие противоречия между объективной потребностью войск в квалифицированных специалистах, владеющих навыками межсубъектного взаимодействия и недостаточной разработанностью методического инструментария для их целенаправленного формирования в условиях военного авиационного вуза. Осуществлялся комплексный анализ философской, психолого-педагогической и военно-профессиональной литературы с целью уточнения сущностно-содержательной характеристики феномена «навыки командной работы». Проведена разработка понятийного аппарата и определена стратегия предстоящего эксперимента.

Второй этап – экспериментальный (2025-2026 учебный год). На данном этапе был организован и проведен педагогический эксперимент. В ходе эксперимента осуществлялась апробация комплекса педагогических условий, обеспечивающих поэтапное освоение курсантами знаний о функционировании малых групп/команд и освоение умений построения конструктивного межличностного взаимодействия. Сбор эмпирических данных производился с использованием валидного диагностического инструментария, что позволило зафиксировать динамику изменений в уровнях развития навыков командной работы у испытуемых.

Третий этап – обобщающе-результативный (2026 г.) аккумулировал итоговую обработку и интерпретацию полученных в ходе эксперимента массивов количественных и качественных данных. Основное содержание данного этапа заключалось в проведении сравнительного анализа результатов первичной и итоговой диагностики. Использовались методы математической статистики для

подтверждения статистической значимости выявленных различий. На данном этапе окончательно оформлялся текст диссертационной работы, уточнялась научная новизна и практическая значимость исследования.

Научная новизна исследования:

- выявлены особенности профессионального образования в военных авиационных вузах России, обусловленные спецификой будущей профессиональной деятельности, на основе чего определен научно-теоретический базис исследования процесса формирования навыков командной работы у курсантов военных авиационных вузов, включающий совокупность подходов (системный, интегративный, личностно-деятельностный, профессионально-ориентированный);

- получено новое знание о группах навыков, необходимых в будущей командной профессионально-служебной деятельности курсантов авиационного вуза (организационно-управленческие, коммуникативные, кооперативные, регулятивные), показателях их сформированности и функциях;

- выявлен потенциал и комплекс интерактивных методов обучения в подготовке курсантов военного авиационного вуза к командной работе;

- обоснованы необходимые педагогические условия реализации потенциала интерактивных методов обучения при формировании у курсантов навыков командной работы в образовательном процессе военного авиационного вуза (организационные; содержательные; психолого-педагогические; дидактические; диагностические);

- разработана и научно обоснована модель формирования навыков командной работы у курсантов военных авиационных вузов с использованием интерактивных методов, состоящая из взаимосвязанных блоков (целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативно-оценочный), реализуемых на разных этапах формирующей работы (исследовательско-проектировочном; процессуально-технологическом; аналитико-рефлексивном); доказана перспективность ее реализации в профессиональной подготовке курсантов;

– разработана и экспериментально апробирована программа формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении имеющегося педагогического знания в области:

– терминологической основы педагогики профессионального образования: уточнение понятия «навыки командной работы» применительно к курсантам военного вуза, расширение знания о механизмах командного взаимодействия и формирования компетенций, связанных с работой в команде/группе;

– теории и методики профессионального образования: адаптация дидактических принципов интерактивного обучения к специфике военного авиационного вуза, создание научно-обоснованного подхода их применения в условиях высокой регламентации учебного процесса;

– теории профессионального воспитания: использование интерактивных методов в качестве средства воспитания ценностных ориентаций курсантов, военно-профессиональной культуры, воинского товарищества и коллективизма, что выражается в развитии навыков командной работы;

– технологии профессионального образования: выявление оптимальных форм взаимодействия с курсантами при использовании интерактивных методов обучения; представлении динамики формирования субъектности курсанта – переход от позиции «обучаемого» к позиции «совместного построения учебного процесса»;

– педагогического моделирования: конструирование модели формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза, обеспечивающей внедрение в образовательный процесс педагогических условий;

– теории управления образовательными системами: обоснована необходимость изменения стиля педагогического управления (от авторитарно-командного к ситуативно-демократическому) на определенных этапах использования интерактивных методов в образовательном процессе в педагогическом взаимодействии «преподаватель – учебная группа»;

– методики профессионального образования: разработана методическая платформа и алгоритм внедрения в учебные модули дисциплин интерактивных методов в военном образовании.

Практическая значимость исследования определяется следующими положениями:

– разработанная программа «Командная работа» представляет собой комплексное методическое обеспечение, направленное на целенаправленное формирование навыков командного взаимодействия у курсантов военного авиационного вуза. Программа включает примеры упражнений и заданий, тематику проектов, групповых дискуссий, кейс-задний, тренингов, которые адаптированы к специфике подготовки будущих офицеров и направлены на решение реальных профессиональных задач;

– наличие методических рекомендаций по применению каждого из используемых интерактивных методов обучения, что обеспечивает возможность их внедрения в образовательный процесс. Методические разработки содержат конкретные примеры и алгоритмы использования, применительно к различным учебным дисциплинам;

– разработанная шкала оценивания (высокий, средний, низкий уровни) позволяет стандартизировать процесс оценки сформированности навыков командной работы у курсантов, обеспечивая сопоставимость результатов и мониторинг данных;

– предложен диагностический инструментарий, в том числе авторский опросник для самодиагностики курсантов и протокол саморефлексии работы в команде, который предоставляет как педагогам, так и обучающимся, возможность анализа и оценки индивидуального и группового вклада в совместную деятельность.

Материалы диссертации могут быть использованы не только в военном авиационном вузе, но и адаптированы для других образовательных учреждений высшего образования, готовящих специалистов, деятельность которых предполагает высокую степень кооперации и слаженности действий в составе

команды.

Положения, выносимые на защиту:

1. В современных условиях положения России как государства в мировом пространстве повышаются требования к профессионалам военной сферы – кадровым офицерам, многоаспектная деятельность которых успешно осуществляется только при сплоченной командно-коллективной работе. Навыки командной работы – это комплекс социальных, психологических и коммуникативных образований в структуре личности, преобразующихся в процессе деятельности в интегративное личностно-деловое качество, позволяющее эффективно решать профессиональные задачи, обусловленные ее спецификой. Комплекс навыков командной работы курсантов военного авиационного вуза представлен несколькими группами (организационно-управленческие, коммуникативные, кооперативные, регулятивные), выполняющими определенные функции в обеспечении командной согласованности и имеющие определенные показатели. Каждая из групп навыков командной работы может быть диагностирована у курсантов на трех уровнях – низком, среднем, высоком.

2. Потенциал интерактивных технологий и методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов авиационного вуза включает: 1) переход всех курсантов из пассивных слушателей к позиции активного процесса познания; 2) мотивацию командной деятельности за счет роста вовлеченности в образовательный процесс, профессионально-ориентированное и практико-ориентированное обучение; 3) моделирование профессионально значимых ситуаций, воспроизведение контекстов, в которых требуется согласованность действий участников команды; 4) развитие рефлексии и обратной связи; 5) развитие ответственности через процедуру отчетности за проделанную работу в командной деятельности.

3. Педагогическими условиями формирования навыков командной работы у курсантов являются: 1) организационные (использование единого информационно-образовательного пространства военного вуза на основе междисциплинарности; системное применение интерактивных методов обучения

как регулярного обязательного компонента образовательного процесса; реализация преподавателем роли модератора и наставника, как носителя профессионального образца); 2) содержательные (включение интерактивных методов с определенными заданиями/упражнениями, связанными с будущей профессиональной командной деятельностью курсантов); 3) психолого-педагогические (обеспечение управляемой рефлексии и обратной связи через регулярное проведение анализа командной деятельности, выявления ошибок и поиск возможных путей улучшения командной работы); 4) дидактические (реализация комплексного методического обеспечения применения интерактивных методов обучения для формирования навыков командной работы); 5) диагностические (мониторинг развития и сформированности навыков командной работы у курсантов в соответствии с разработанными показателями).

4. Модель формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза является образным ориентиром для организации учебного процесса, схематично представляет его научное объяснение, прогнозирование и проектирование через блочную структуру (целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативно-оценочный), реализуется на разных этапах формирующей работы (исследовательско-проектировочном; процессуально-технологическом; аналитико-рефлексивном). Модель дает визуальное представление о целях и задачах исследования, его методологической основе, применяемых методах обучения, формах работы с курсантами, педагогических условиях, обеспечивающих результативность работы, критериях и методиках оценивания сформированности навыков командной работы у курсантов.

5. Технологическим инструментом внедрения модели и педагогических условий выступает программа, состоящая из четырех модулей. Модуль 1 – Организационно-управленческие навыки – формирует умение эффективно управлять командой, вырабатывать и принимать коллективные решения, распределять ресурсы, руководствуясь теорией управления. Модуль 2 – Коммуникативные навыки – нацелен на развитие способности к эффективной коммуникации (передача информации, конструктивное взаимодействие,

управление восприятием информации), основываясь на теории коммуникации. Модуль 3 – Кооперативные навыки – направлен на создание сплоченного воинского коллектива с высоким уровнем доверия, где индивидуальные потенциал переходит в совместную командную работу, используя теорию групповой динамики. Модуль 4 – Регулятивные навыки – развивает способности к управлению работоспособностью команды, предотвращению конфликтов, развивает культуру самоанализа, опираясь на теоретические основы андрагогики, рефлексивной педагогики и психологии.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Отраженные в диссертации научные положения соответствуют паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования и затрагивают следующие области исследования: п.16. Личностно-развивающий подход, профессиональное саморазвитие, самообучение, самовоспитание; п.19. Подготовка кадров в образовательных организациях высшего образования; п. 26. Формирование профессионального мировоззрения. Профессиональное развитие и саморазвитие личности. Личностное развитие в профессиональном образовании.

Достоверность и обоснованность результатов исследования

обеспечивается методологической непротиворечивостью исходных теоретических позиций; применением комплекса теоретических и эмпирических методов, верифицированных в военно-педагогической практике; длительным характером опытно-экспериментальной работы с охватом репрезентативного количества испытуемых (159 курсантов); статистической значимостью выявленных различий между контрольной и экспериментальной группами, подтвержденной с помощью методов математической статистики (t-критерий Стьюдента, коэффициент величины эффекта d-Коэна).

Личное участие соискателя составляет полный цикл научного поиска и проявляется: в анализе научной литературы и конкретизации сущности изучаемого понятия; в выявлении педагогических условий; в разработке модели формирования навыков командной работы у курсантов; в обосновании критериально-

диагностического аппарата для оценки уровня сформированности изучаемых навыков; в непосредственной организации и проведении экспериментальной работы на базе вуза; в обработке эмпирических данных; в подготовке публикаций, отражающий основные результаты работы.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования докладывались на кафедре социально-гуманитарных дисциплин Северо-Кавказского социального института, на методических семинарах Краснодарского высшего военного авиационного училища лётчиков им. Героя Советского Союза А.К. Серова, а также были представлены на научно-практических конференциях разного уровня: 1) Международных: «Современная психология и педагогика: проблемы и решения» (Новосибирск, 2025); 2) Всероссийских: «Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект» (Москва, 2020); «Традиции и инновации современного образования» (Санкт-Петербург, 2025); «Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук» (Чебоксары, 2026); «Организация проектной и исследовательской деятельности: проектирование и исследование как базовые образовательные компетенции» (Томск, 2026).

Публикации. Опубликовано 13 научных работ, отражающих результаты диссертационного исследования (авт. вклад 3,65 п.л.), среди них 5 статей – в научных журналах, рецензируемых ВАК РФ (авт. вклад 1,65 п.л.).

Структура диссертации: работа состоит из двух глав (по три параграфа), выводов по главам, заключения, списка литературы (223 источника) и приложения. Текст диссертации иллюстрирован 13 рисунками и включает 13 таблиц, что обеспечивает информативную емкость восприятия материала и отражает систематизацию теоретических и эмпирических результатов, полученных в ходе исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО АВИАЦИОННОГО ВУЗА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Навыки командной работы как педагогическая категория в системе профессиональной подготовки будущих военных летчиков

В современных динамично изменяющихся условиях развития различных сфер жизнедеятельности человека приоритет отдается командной работе, которая рассматривается, с одной стороны, как базовый метод целенаправленного сотрудничества людей в организованной группе, максимально раскрывающий потенциал каждого в решении поставленных задач для достижения общей цели и повышающий результативность процесса их совместной работы. С другой стороны, как метод управления человеческими ресурсами с целью преобразования формальной группы коллег в продуктивный коллектив.

В настоящее время признано, что командная работа – неотъемлемая часть большинства сфер деятельности (армия, спорт, образование, бизнес и пр.). Командный принцип построения считается оптимальной формой организации определенного вида совместной деятельности людей (профессиональной, научно-исследовательской, проектной, учебно-исследовательской и др.). Такой подход обуславливается спецификой командно-коллективной деятельности и поставленными целями/задачами, что обеспечивает их продуктивное решение на основе синергии (П.А. Балышев [17], К. Гансуар, Е.А. Неретина, Ю.В. Корокошко [42], В.А. Гасюк [43], В.В. Горбунова [48], В.М. Жураховский, З.С. Сазонова [66], А.М. Карякин [83], В.Н. Маркин [116], А.Н. Томилин [187] и др.).

Основные задачи Вооруженных Сил Российской Федерации состоят в обеспечении военной безопасности, отражении агрессии в отношении нашей страны, урегулировании вооруженных конфликтов, поддержании и восстановлении мира на отдельных территориях. Формирование и поддержание у военнослужащих высокого морально-политического и психологического состояния, обеспечение политической надежности личного состава обеспечивается в соответствии с Приказом МО РФ ОТ 22.02.2019 Г. № 95 «Об организации военно-политической подготовки в Вооруженных силах Российской Федерации», направленного на идеологическое обеспечение, укрепление единоначалия и дисциплины, разъяснение внутренней и внешней политики, мобилизационной готовности, профилактики негативных явлений и пр. [151]. Все это целенаправленно действует на укрепление командного взаимодействия, так как командная работа в армии – это не просто организационная мера, а стратегическая необходимость, результат сочетания профессионализма, доверия, дисциплины в ситуации постоянного взаимодействия.

В глобальном понимании, Вооруженные силы РФ – это единая команда с подразделением на более мелкие структуры/команды, при наличии общей цели и мотивации ее достижения, действия которой регулируются Федеральным законом «Об обороне» [193]. Профессионально-служебная деятельность в вооруженных силах России отличается командно-коллективным, нормативно закрепленным, иерархическим характером с четким распределением функций, субординацией, осознанным выполнением служебных приказов, скоординированными взаимодействиями различных специалистов для достижения общей цели, что обуславливает научный поиск формирования навыков командной работы в процессе профессиональной подготовки будущих офицеров. Для обеспечения боеготовности управляемости и эффективности несения боевой службы, выполнения поставленных задач в мирное и военное время у офицеров и командного состава должны быть сформированы навыки профессионально-служебной и командной работы, обеспечивающие дисциплину и правопорядок, слаженность подразделения, единоначалие, соответствие распределению ролей,

мобилизационная готовность и пр. Таким образом, навык в Вооруженных силах – это практически закрепленная способность военнослужащего, доведенная до автоматизма, эффективно решать задачи по предназначению и выполнению своих профессиональных и служебных обязанностей.

Навык относится к числу важнейших педагогических категорий, так как является равноправной по значимости частью в триединстве «знания – умения – навыки», определяющего результаты обучения. Навыки являются компонентом любой практической деятельности и проявляются при совершении действий, доведенных до автоматизма, поэтому положены в основу профессиональной подготовки в высшей школе. Рассмотрение навыков командной работы как педагогической категории в системе профессиональной подготовки будущих военных летчиков предполагает несколько этапов научного анализа с целью формирования понятийного аппарата данного исследования: общее понимание командной работы зарубежными и отечественными исследователями; рассмотрение специфики профессиональной деятельности выпускников военного авиационного вуза; обоснование формирования навыков командной работы как значимой составляющей профессионального труда в военно-авиационной среде; выявление групп навыков командной работы и их показателей, определяемых для формирования у курсантов военного авиационного вуза.

Анализ понятия «команда» в зарубежной и отечественной научной литературе показал схожесть взглядов исследователей:

- группа людей, функционально взаимодействующих между собой в соответствии с определенной ролевой структурой (R.M. Belbin) [218];
- ограниченное число людей, имеющих общую цель объединения, взаимодополняющие способности/умения, взаимную ответственность за процесс и результат совместной деятельности (J.R. Katzenbach, D.K. Smith) [219];
- коллектив из нескольких человек (чаще 5-7, реже 7-20), взаимодействующих друг с другом для достижения осознаваемой цели и распределением для этого ролей и координацией деятельности (E. Salas) [222];
- специфическое социально-профессиональное образование, в котором

отдельные участники команды вносят разный вклад в общее дело (В.Ф. Володько) [38];

- группа из двух и более людей, представляющая собой коллективный субъект деятельности (В.С. Окунева) [137];

- небольшая группа людей, стремящихся к осуществлению одной цели и взаимно ответственных за ее реализацию, взаимодополняющих друг друга по имеющимся умениям и навыкам (Н.Ф. Плотникова) [147];

- группа людей (3-5 или 5-7 человек), реализующих совместную работу, с едиными устремлениями, одинаковой мотивацией и интересами, одно из главных свойств преимуществ команды – ее результаты в конкретной деятельности выше результатов отдельных участников (А.П. Семина) [170];

- группа взаимозависимых людей, состоящая из 5-7 человек с общей целью, развитыми необходимыми навыками ее реализации, распределенными внутригрупповыми ролями (С.А. Трифонова) [189];

- небольшая группа людей с общей целью, достигающих ее на основе взаимодополняющих способностей, взаимопонимания, доверия и уважения (В.В. Сериков) [171].

Исходя из приведенных выше определений, командная работа является такой формой организации совместной деятельности нескольких человек, в которой среди смыслоопределяющих признаков выделяются: цель объединения, техническая способность командного взаимодействия на основе взаимоответственности и единых правил, понимание логики командной деятельности, координация совместных усилий при выполнении участниками определенных ролей, наличие тесного взаимодействия для получения необходимого результата и ориентация на него. Эти признаки позволяют рассматривать навыки командной работы одновременно и как метапредметный, и как профессионально значимый компонент подготовки будущего офицера к различным видам профессионально-служебной деятельности: учебной, воспитательной, организационно-управленческой.

Проведенный научный анализ показал, что, начиная со второй половины

XX века, зарубежные исследователи (Bruce W. Tuckman, Kenneth D. Benne, Paul Sheats, Jon R. Katzenbach, Douglas K. Smith, J. Richard Hackman и др.) активно изучали процесс образования команды и ее развития, подчеркивая, что команда – это не просто группа сотрудников, а система взаимодополняющих ролей, распределение которых и выполняемые функции влияют на эффективность совместной работы. Любая команда до состояния «устойчивости и результативности» проходит через состояние «неопределенности и напряжения». Авторы указывают на важность общей цели, взаимной ответственности и сочетания разных компетенций у членов команды. В научных исследованиях (К.В. Аксенов [6], В.А. Беловолов [22], Л.Н. Бережнова [23], Ю.В. Васильева [33], О.П. Еруков [64], А.М. Журавлев [65], Н.П. Клушина [85], М.А. Макаrenchенко [113] и др.) фиксируется мысль, что в эффективной команде каждый участник выполняет свои задачи: поддерживает процесс, анализирует, координирует или помогает сохранять психологический баланс. Отмечается, что эффективность зависит не только от состава людей, но и от постановки задачи, границ команды, поддержки среды и качества лидерства. Таким образом, командная работа в зарубежных исследованиях рассматривается как теория сотрудничества в управлении персоналом, такой подход, на наш взгляд, соответствует организации профессионально-служебной деятельности военных специалистов.

В отечественной науке первоначально понятия «команда» и «командная работа» изучались в рамках социологии, психологии труда и психологии профессиональной деятельности. Под командой имелось ввиду воинское подразделение или группа спортсменов одного из командных видов спорта, ориентированные на выполнение конкретной задачи. Участие в команде предполагало наличие определенной квалификации для решения проблем и поставленных задач, ответственности за результаты (К. Фопель) [198]. В современных условиях самыми общими признаками команды профессионально-трудового коллектива является организационная единица, включающая трех и более человек, объединенных в группу, и выполняющих определенную работу во взаимодействии друг с другом, для достижения обозначенной цели (А.В. Хохлов)

[202].

Основные направления современных исследований командной работы осуществляются в рамках:

- социологии (рассматривается командная работа как особый вид функционирования малых групп, формирование эффективных команд в организациях, как неотъемлемых составляющих современного общества, обозначены этапы становления «от группы к команде» для достижения целей организации) – Т.Ю. Базаров [15], И.В. Бедерникова [19], Т.П. Галкина [41], А.А. Халина [200] и др.;

- социальной психологии (изучаются: командное развитие, горизонтальные связи, сплоченность участников, ролевое распределение и взаимодействия, социально-психологические преимущества командной работы) – Б.Б. Барциц [18], Ю.А. Михеев [122], Е.Р. Мучник [128], П.В. Филиндаш [197] и др.;

- менеджмента (организационный контекст управления командой, методы командообразования для повышения результативности совместной командно-коллективной деятельности, основы управления командой) – Н.Ю. Андреева [11], Т.Ю. Базаров [14; 15], И.С. Болотова [26], Т.П. Галкина [41], М.Ю. Губиев [53], Е.Н. Картушина [82], Е.П. Солодова [177] и др.;

- педагогики высшей школы:

- а) формирование навыков командной работы у студентов (рассматриваются вопросы формирования студенческих команд в процессе учебной, исследовательской, проектной деятельности студентов и в воспитательной работе; отмечается необходимость системности и последовательности формирующей работы, ее практико-ориентированный характер, обязательность педагогического сопровождения, рефлексия командного опыта работы) – П.А. Балышев [16], Е.К. Гитман [45], А.В. Ивлев [75], А.Д. Малышева [114], В.С. Окунева [137], С.А. Понкратова [148], К.Е. Шахмаева [211] и др.;

- б) подготовка к командной работе курсантов (рассматривается понятийный аппарат, дается описание практико-ориентированного подхода к командной работе курсантов, акцент делается на обусловленности комплекса навыков профилем

профессиональной подготовки курсантов) – В.А. Андреев [10], А.Д. Лазукин [102], А.А. Цыбулько [205], П.В. Четырешевков [208] и др.

Таким образом, в научной литературе встречаются разнообразные теоретические подходы к командной работе. Так, в социологии образование команды как процесса и технологии рассматривала с позиций системного, структурно-функционального и деятельностного подходов А.А. Халина, отмечая, что это результат гуманистических принципов управления деятельностью людей, при котором образуется коллективный субъект и развиваются субъект-субъектные отношения, эффективность совместной деятельности которых зависит от грамотно поставленной задачи, особенностей организации командной работы и взаимодействий между ее участниками [200].

Вопросам образования команды уделяли внимание Н.Ю. Андреева [11], Б.Б. Барциц [18], И.В. Бедерникова [19], И.С. Болотова [26], С.О. Бурцева [29], М.Ю. Губиев [53], Е.Н. Картушина [82], Е.Л. Мордвинова, И.А. Ростовцева [125], А.С. Москаленко [127], О.Н. Щавлева [214] и др. В исследованиях указывается, что командная работа – это совместно выполняемая работа специально подобранных сотрудников, в которой отмечается координация и согласованность действий, взаимодополнение личностно-психологических качеств и способностей участников команды, ответственность (О.Н. Щавлева) [214]; при этом внедряются методы стимулирования образования команд и продуктивности их функционирования, что позволяет достигать поставленной цели командной работы (Ю.Ю. Тимкина) [185].

В диссертационных исследованиях по психологии (Б.Б. Барциц [18], М.Ю. Губиев [53], Ю.А. Микеев [122], П.Л. Хасина [201], А.В. Хохлов [202], П.В. Филиндаш [197] и др.) изучались стили работы в команде, ролевой состав, факторы эффективности командной работы и пр. Отмечалось, что команда – высший уровень развития совместной/коллективной деятельности людей, интериоризирующих ее цель, ценности, нормы, основанная на ролевой структуре с адаптивностью и сплоченностью, гибкой коммуникации и высоким самоконтролем. Представлены различные этапы командообразования

(Е.Р. Мучник, П.В. Филиндаш и др.), среди которых: разнородность группы, не скоординированность действий ее участников; постепенное формирование сплоченности членов команды; приведение команды к эффективной деятельности [128; 197].

Мы разделяем позицию исследователей (Л.А. Саенко, Е.В. Смирнова, Т.В. Поштарева [164], А.А. Цыбулько [204; 206]) о том, что объединение нескольких человек в группу для решения какой-то задачи не всегда является созданием команды, способной оптимально выполнить задание. Формирующей основой командообразования считается наличие общей цели и мотивация у участников ее достижения, получение положительных результатов совместной работы посредством реализации потенциала каждого и взаимодополнения способностей в ролевом взаимодействии. Также мы согласны с авторами (Д.В. Глухов, А.С. Понкратов, С.А. Понкротова [148]), что о сформировавшейся команде можно говорить тогда, когда общий результат усилий/деятельности превосходит вклад в нее каждого участника команды, в результате объединения их деятельностных ресурсов (способностей, умений, навыков), совместного приложения усилий. Теория и практика управления работой коллектива показывает, что обычно организованная команда работает над решением поставленной конкретной задачи. При этом каждый участник команды знает стратегические и тактические цели совместной деятельности, имеет закрепленные обязанности и несет ответственность за их выполнение при взаимодополнении друг друга, в результате чего эффект деятельности командной работы значительно превышает результат работы каждого по отдельности.

В таблице 1 отражены отличия групповой и командной работы. Таким образом, отечественная концепция командной работы складывается из того, что команда не возникает одномоментно, она должна пройти определенные этапы формирования; у участников должны быть развиты умения/навыки командной работы; все подчинены единой цели, работают на создание общего продукта или решения поставленной задачи; несут коллективную ответственность за результат.

Таблица 1 – Отличия групповой и командной работы

Критерии сопоставления	Особенности работы группы	Особенности работы команды
Достижение поставленных целей	Независимость в работе, чаще работают над индивидуальными задачами	Осуществляют взаимное сотрудничество в работе для получения общего результата
Цель	Та же, что и у всей организации	Специфическая, поставленная для конкретной команды в определенной ситуации
Фокусировка деятельности	Отсутствие вовлеченности всех участников группы в постановку целей и выбор механизмов и средств, планирование процесса работы	Участвуют в разработке плана достижения цели, выборе стратегии действий
Коммуникация	Формальная с вертикальной иерархией	Открытая, активная
Лидерство	Есть руководитель, контролирующий процесс и принимающий единоличные решения	Управление может быть гибким, ответственность разделена между всеми, право голоса есть у каждого, лидерство может ситуативно переходить от одного к другому
Ответственность	Персональная	Коллективная
Взаимодействие	Каждый работает сам по себе	Активное сотрудничество, взаимодействие в процессе достижения цели
Инициативность	Каждый получает конкретное задание или определенные полномочия, инициативность не предполагается	Над поставленными задачами работают вместе, для большей успешности максимально используют способности каждого участника команды, инициативность приветствуется
Ролевая позиция	Не каждый участник полностью понимает свою роль и позицию в группе/деятельности	Роли распределены, успешность зависит от взаимного доверия, приветствуется выражение собственного мнения
Гибкость	Низкая адаптивность к изменениям	Высокая готовность к адаптации
Решение проблем	В рамках должностных функций, оговорено инструкциями	Синергия, основанная на сотрудничестве
Принятие решений	Приветствуется конформизм, который оценивается даже выше, чем результат общей групповой деятельности	Решения принимаются с участием всей группы, но приоритет имеет лидер команды, имеющий последнее слово
Измерение/оценка эффективности	Продукты индивидуальной деятельности, косвенная оценка влияния на общие показатели, механическое сложение частей проделанной работы	Продукты коллективной деятельности, оценка коллективной работы

Все сказанное в полной мере соответствует профессионально-служебной деятельности офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации, где быстрое результативное решение профессиональных задач и возникающих проблем достигается благодаря работе в команде.

Обобщение результатов ранее выполненных исследований позволило выделить наиболее важные для данного исследования моменты:

- не любая рабочая/профессиональная группа является командой;
- основополагающей в команде является осознанно принимаемая каждым участником цель, без общей цели нет мотивированности, проявляется безответственность в работе;
- каждый участник осознает себя частью единого «организма» – команды, а не самостоятельным исполнителем запланированных действий;
- результат деятельности складывается из суммы вложений каждого участника в совместную деятельность команды;
- взаимозависимость и взаимозаменяемость важная особенность командной работы;
- все участники команды разделяют идею взаимной ответственности за результат совместной деятельности, признают меры командной дисциплины;
- служебно-профессиональная деятельность офицеров по своей природе предполагает включенность личности в систему группового взаимодействия, служебной иерархии и совместного выполнения профессионально-боевых задач.

Кроме того, необходимо отметить различия в понимании команды в гражданской и военной среде, которые могут быть обозначены по нескольким показателям (Таблица 2).

Таблица 2 – Сравнение командной работы в гражданской и военной среде

Показатели сравнения	Команда в сфере гражданской деятельности	Команда в сфере военной деятельности
Объединяющее начало	Общая цель деятельности, необходимость совместного выполнения поставленной задачи	Общая цель деятельности, необходимость совместного выполнения поставленной задачи
Законодательная база	Работают согласно трудового договора, Трудового Кодекса РФ	Проходят военную службу по контракту или призыву на основе ФЗ

Показатели сравнения	Команда в сфере гражданской деятельности	Команда в сфере военной деятельности
		«Об обороне»
Направленность решаемых задач	В рамках определенного вида деятельности профессиональной, научно-исследовательской, учебно-исследовательской, проектной и др.)	Сопряженно с успешным выполнением боевых задач по обеспечению национальной безопасности, участию в боевых учениях и пр.
Основы взаимодействия	На основе согласования, инициативы и взаимного сотрудничества	На основе регламентации, субординации, дисциплины и повышенной ответственности за результат
Распределение ролей в группе	Распределение ролей гибкое, процесс согласования часто строится на переговорах	Роли делятся на воинские должности, определяющие обязанности в бою и тылу. Взаимодействие включено в систему командования и подчинения
Коммуникация	Допускается сравнительно свободный стиль обмена и передачи информации	Требуется краткость, точность, функциональная достаточность, соответствующие служебному статусу участников с исключением двусмысленности
Принципы кооперации	Предполагаются совместные усилия, но слаженность означает согласованность действий на более высоком уровне, когда участники команды понимают общий замысел, предвидят действия друг друга и минимизируют вероятность ошибок	Практическим выражением продуктивности командной работы выступает слаженность действий участников в соответствии с выполняемыми приказами
Распределение ответственности	Чаще всего носит учебный (в учебной группе) или организационный (в профессиональной/рабочей группе) характер	Носит служебное значение и связывается с выполнением приказа, соблюдением требований устава, обеспечением надежности действий команды

Как отмечают исследователи специфики командной работы (Н.Ю. Андреева, С.В. Петров, Н.В. Трусова), главными принципами работы любой команды являются: объединение опыта и компетенций небольшого числа людей (от 3 до 12 человек), создание благоприятного психологического климата для их продуктивной работы; наличие общей цели сотрудничества и значимых целей вклада каждого участника; принимаемые каждым участником правила командного взаимодействия на основе корпоративной культуры, переходящие в устойчивую

сплоченность; определенные требования к результату/продукту деятельности; четкое распределение ролей с учетом компетентности и возможности развития сильных сторон/качеств каждого участника команды в решаемых задачах; обязательное совместное обсуждение идей по решению поставленной задачи для предупреждения возможных ошибок на основе открытости и доверия; индивидуальная ответственность, переходящая во взаимоответственность; конструктивное разрешение конфликтных ситуаций [11; 144].

Другие авторы (Л.А. Саенко, Е.В. Смирнова, Т.В. Поштарева) для эффективной командной работы считают необходимым: мотивацию команды к совместной работе ее целью, понятностью общего плана действий и заданий, реальными сроками исполнения; оптимальный состав участников команды; разделение ими единых морально-этических принципов; принятие коллективной ответственности за результаты командной работы; достижение согласованности общих усилий на основе объединения способностей, знаний, умений каждого; продуктивный обмен профессиональной информацией; грамотное управление работой команды [164].

Такие авторы, как Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко отмечают, что команде присущи следующие характеристики: наличие цели объединения для командной работы; обмен комплементарными знаниями, умениями; высокая взаимозависимость; ответственность за процесс и результаты работы команды [73].

Среди явных преимуществ командой работы необходимо указать:

1. Объединение специалистов разного уровня опыта, профессиональных компетенций и навыков у участников командного взаимодействия, что позволяет достигать результативности выше, чем у отдельных сотрудников.

2. Наличие нескольких точек зрения/мнений и практического опыта каждого участника команды, что способствует генерации идей для нахождения оптимального решения, меньше вероятность ошибочных действий.

3. Взаимоподдержка членов команды, повышающая индивидуальную и коллективную мотивацию, выработку толерантности к взглядам других людей,

положительное влияние сплоченности на снижение уровня стресса.

4. Возможность проведения активного обсуждения проблемы в коллективе единомышленников.

5. Взаимообмен необходимыми знаниями и взаимообучение умениями, максимальное использование потенциала каждого участника команды.

6. Возможность гибкого перераспределения ролей и функциональных обязанностей при изменении ситуации.

При этом общая результативность командной работы может осложняться следующими проблемами:

- отсутствие четкости поставленной цели, неочевидность результативности работы и отсутствие необходимых ресурсов;
- слабая коммуникация между участниками команды, несформировавшаяся сплоченность;
- недопонимание сущности процессов взаимодействия, нехватка опыта у участников команды и лидера;
- закрытость необходимой информации;
- нарушение обратных связей;
- недобросовестность отдельных участников команды;
- слабое владение техникой и навыками командной работы.

Анализ научной литературы по вопросам командообразования и его влияния на результативность совместной деятельности людей позволил сделать вывод о необходимости формирования навыков командной работы в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. Это необходимый, длительный процесс, обусловленный овладением определенными знаниями и умениями, позволяющий в итоге решать проблемы организации и эффективности командной работы.

Командная работа в профессиональной деятельности выпускников военных вузов, направленной на защиту суверенитета государства, его территориальных границ и человеческих ресурсов, сопровождается высокой степенью ответственности, наличием экстремальных ситуаций и рисков, тяжелыми

условиями труда, стрессогенностью, жесткой регламентацией, коллективизмом и пр. При этом, командная работа в армии – это основа ее боеготовности.

Ряд обстоятельств актуализируют необходимость формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза:

1) современные условия военно-профессиональной деятельности офицеров усиливают требования к управлению личным составом, обеспечению командной согласованности функционально-профессиональных действий, продуктивному профессиональному коммуницированию и взаимодействию для быстрого принятия единственно верного решения;

2) профессиональное становление курсантов – будущих кадровых офицеров начинается в военном вузе – образовательной организации с особой социально-педагогической средой, детерминирующей формирование важных профессионально-личностных качеств, умений и навыков;

3) имеющийся опыт профессиональной подготовки военных кадров показывает, что недостаточное внимание к командной работе снижает качество и результаты учебной деятельности курсантов, уровень сплоченности курсантских коллективов, в целом, подготовку будущих офицеров к профессиональной деятельности.

Профессиональный функционал выпускников военных авиационных вузов включает: контроль воздушного пространства и патрулирование границ; ведение боевых действий по уничтожению укреплений противника; огневая поддержка наземных войск; доставка гуманитарных и военных грузов; медицинская эвакуация и др.

Все указанные действия совершаются в процессе работы единой команды – летного экипажа и наземных служб.

Высокая государственная значимость военно-профессионального труда обуславливает изучение различных аспектов профессиональной деятельности военнослужащих и военных специалистов, чему посвящен целый ряд исследований (С.В. Аверьянов [1], А.Н. Акимов [3], И.А. Алехин [9], В.А. Голякова [47], И.Н. Дворникова [58], С.М. Зиньковская [72], Д.Е. Казаков [78], П.В. Кузнецов [98],

С.А. Клычков [86], М.А. Колесников [89], А.С. Копайгородский [92], С.Н. Хутчев [203] и др.). Отмечаются составляющие сущностной характеристики военно-профессиональной службы как полиаспектной деятельности:

- наличие цели как запланированного результата – обеспечение национальной безопасности;
- защита интересов личности, общества и государства после специального обучения и профессиональной подготовки;
- специализация, зависящая от области служебной деятельности (авиация, пехота, инженерные войска, коммуникация и связь, военная медицина и др.), четкое распределение ролей;
- наличие двух видов деятельности: в боевых и мирных условиях несения военной службы;
- оперативная готовность к безоговорочному выполнению приказов, должностных обязанностей, соблюдению субординации;
- умение работать в команде при организации, планировании и выполнении боевых операций, сплоченность коллектива;
- участие в гуманитарных операциях (помощь населению в зоне экологических и чрезвычайных ситуаций, катастроф, вооруженных конфликтов и эскалаций и пр.);
- необходимость постоянного приложения моральных и физических усилий, повышенный риск для жизни здоровья;
- нестабильные условия осуществления профессиональной деятельности;
- необходимость постоянного развития профессиональных компетенций, в том числе, обращения с высокотехнологичным оборудованием и оружием;
- наличие сформированных качеств, опосредующих процесс военно-профессиональной деятельности: мотивационных (мотивация труда военнослужащего, сопровождающегося различными ограничениями), физических (выносливость, адаптированность, переносимость нагрузок, нервно-психическая устойчивость и пр.), волевых (дисциплина и субординация, целеустремленность и настойчивость в выполнении профессионального долга, устойчивость к стрессу,

мужество и пр.), интеллектуальных (видение и адекватная оценка проблемы, соизмеримость результата и используемых средств для его получения, гибкость и нестандартность мышления и пр.) (П.В. Кузнецов, Д.И. Потапов) [98].

Как отмечают исследователи (А.С. Гричанов, Е.В. Панов, А.В. Рыжов и др.), командная работа играет существенную роль в осуществлении военно-профессиональной деятельности и достижении ее успешности. Навыки работы в команде военнослужащих и их сплоченность являются неотъемлемой частью военной профессии, и обеспечивают положительный исход военных операций. Для этого необходимо эффективное сотрудничество членов команды, конструктивный обмен информацией, координация действий каждого и принятие коллегиальных решений. Навыки командной работы являются неотъемлемой частью военной профессии [52; 159].

Обобщая сказанное в научной литературе о специфике профессиональной деятельности офицеров военно-воздушной авиации Российской Федерации, положенной в основу профессиональной подготовки курсантов военных авиационных вузов (А.Ю. Аношкин [12], И.В. Бочаров [28], А.В. Деникин [60], И.В. Запечникова [69], Т.В. Маркина [117], А.В. Новосельский [134], А.И. Савельев [161; 162]), необходимо отметить, что это особый вид экстремальной государственной службы, высокотехнологичного военно-профессионального труда, характеризующийся повышенной ответственностью, а потому требующий постоянного совершенствования навыков пилотирования воздушного судна, управления вооружением и знания тактической обстановки. В зависимости от выбранной на этапе профессионального обучения специализации, выпускники военных авиационных вузов служат в стратегической, транспортной, фронтовой, санитарной авиации и в повседневной профессиональной деятельности выполняют военно-техническую, организационно-управленческую, воспитательно-педагогическую работу.

С.М. Зиньковская отмечает высокую роль человеческого фактора в профессиональной деятельности летного состава и характеризует ее как деятельность, постоянно сопряженную с риском для жизни. По ее мнению,

основанному на проведенных исследованиях, безопасность полетов, не обеспечивается по нескольким причинам: ошибки в принятии решений, неправильный обмен информацией/радиоинформацией, нарушении взаимодействий членов экипажа, отсутствие у некоторых из них навыков командной работы [72].

Рассматривая специфику деятельности офицера авиации РФ, А.И. Савельев указывает, что она рассматривается как процесс решения профессиональных задач по обеспечению готовности авиационных подразделений к обеспечению безопасности государства, требующих сформированности командно-методической компетентности. Исследователь отмечает доминирование командно-методической компетентности во всех видах осуществляемой профессионально-служебной деятельности военного летчика, проявляющейся в способности: организации взаимодействия экипажа для безопасного пилотирования воздушного судна; получения и передачи профессионально-служебной информации; работать с подчиненными, ставить служебные задачи и нести за них ответственность [162].

А.А. Колодовский заостряет внимание на постоянных колоссальных физических и моральных перегрузках в профессиональной деятельности военного летчика, ситуациях риска и дефицита времени для принятия решения в целях обеспечения безопасности территории и жизни большого числа людей в различных условиях непредсказуемой обстановки [90].

А.А. Ломакин выделяет военно-профессиональную деятельность офицера авиации в мирное время (разрешение проблемных ситуаций войсковой практики) и в ситуации боевых действий в военное время, что требует сформированности различных умений и навыков [107].

А.Д. Малышевой специфика военно-профессиональной деятельности трактуется как работа в команде, так как каждый полет осуществляется командой специалистов, в которой задействованы пилот, штурман, бортпроводник, наземные службы, авиадиспетчеры и обслуживающий персонал [114].

Т.В. Маркина выделяет три группы особенностей профессионально-служебной деятельности офицеров военной авиации, среди которых:

- 1) слаженность командной/коллективной работы, соблюдение воинской дисциплины, принятие требований профессионально-служебной деятельности;
- 2) безошибочность действий в условиях многозадачности и дефицита времени, высокая нагрузка на интеллектуальную сферу, знание и применение методов самоорганизации;
- 3) знание потенциальных рисков профессиональной деятельности, готовность к оперативной мобилизации сил во внештатных ситуациях [117].

Ряд исследователей (А.С. Гричанов, Е.Н. Панов [52], Ю.В. Сорокопуд [179]) рассматривают требования к командной работе в военно-профессиональной среде: субординация и единоначалие; неукоснительная согласованность действий участников команды; взаимоподдержка и взаимовыручка на всех этапах достижения цели; ответственность за выполнение своей работы/части задания, составляющей вклад в общую работу.

Рассматривая вопросы формирования мотивации к профессиональной деятельности будущих офицеров, Д.С. Цыганков рассматривает навыки командной работы как автоматически совершаемые действия, сформированными в результате неоднократного повторения на практике, что требует теоретической и практической подготовки. Среди таких навыков он называет: продуктивное взаимодействие; способность к компромиссам и разрешению конфликтов; лидерские качества; толерантная позиция по отношению ко всем участникам команды [207].

В целом, работа авиационной команды требует от каждого участника профессиональных действий, внимания к деталям, адаптивности, эффективной коммуникации и конструктивного диалога, культурной толерантности, поддержание оптимальной производительности труда посредством стратегий управления стрессом.

Исходя из сказанного, командная работа является значимой сущностной характеристикой профессиональной деятельности военных специалистов, а формирование ее навыков требует специализированной профессиональной подготовки на этапе обучения в военном авиационном вузе. При этом следует

учитывать, что военный вуз отличается от гражданского вуза тем, что включает признаки учебного учреждения, воспитательной организации и системы служебной подготовки. В образовательной среде военного вуза тесно сочетаются обучение, дисциплина, распорядок, командование, и все это оказывает влияние на внутренние ориентиры обучающихся, способствует формированию профессионально-значимых умений и навыков.

Обобщив особенности профессиональной деятельности военных летчиков, мы обозначили соответствующие им навыки, которые должны быть сформированы у курсантов в процессе профессиональной подготовки в военном авиационном вузе (Таблица 3).

Таблица 3 – Особенности профессиональной деятельности военных летчиков и соответствующие им навыки

Особенность профессиональной деятельности военных летчиков	Необходимые навыки
Слаженность выполнения задач профессионально-служебных задач	Кооперация с участниками командной работы; Владение профессиональной терминологией
Управление воздушным судном, проложение оптимального маршрута и боевое применение	Технические навыки; планирование действий
Выполнение безошибочных расчетов в установленный лимит времени	Навыки работы с таблицами, работа по алгоритмам, внимание к деталям
Процесс взаимодействия всего экипажа	Коммуникативные навыки; быстрое овладение и передача информации
Безошибочность действий в условиях многозадачности и дефицита времени	Навыки самоконтроля; волевая саморегуляция; самоконтроль
Целеполагание и планирование для оптимизации деятельности в соответствии с трудовыми функциями	Навыки постановки и декомпозиции задач
Непрерывная мыслительная деятельность особенно при возникновении нештатной ситуации	Навыки анализа, синтеза, сравнения, обобщения
Умение распределять нагрузку, сохранять и проявлять работоспособность, оперативно мобилизоваться в нештатных ситуациях	Навыки самоорганизации и тайм-менеджмента
Знание рисков, потенциальных неблагоприятных условий и правил поведения при их возникновении	Навыки поведения во внештатных ситуациях; психологическая устойчивость
Систематически проводимый в подразделениях разбор полетов	Навыки саморефлексии и групповой рефлексии

Проблеме формирования навыков командной работы посвящен целый ряд

педагогических диссертационных исследований (А.В. Ивлев [75], В.С. Окунева [137], А.В. Хохлов [202], А.А. Цыбулько [205] и др.), авторы которых апробировали разные формы и методы формирования этих навыков у различных категорий обучающихся, изучали вопросы компетентности в командной работе и др. При этом специфика и педагогические условия формирования навыков командной работы в военных авиационных вузах до настоящего времени комплексно не изучались.

Понятия «умения» и «навыки» используются в сфере труда и в профессиональном образовании, а потому рассматриваются в научной педагогической и справочной литературе. Так, в словарях «умение» трактуется как, основанная на опыте и навыках, способность субъекта выполнять какие-то действия, применять знания на практике (в словаре Д.Н. Ушакова [192]). «Навык» – действие, формирующееся путем многократного повторения с отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля (словарь-справочник по педагогике под ред. П.И. Пидкасистого [175]). В словаре В.И. Даля рассматривается слово «навыкать», которое толкуется с позиции получения опыта, «приучения к чему-либо» (набивать руку) [56].

Мы разделяем позицию Р.С. Немова о том, что умения – это отдельный элемент деятельности, придающий ей эффективность и высокое качество, а навыки – это автоматизированные компоненты умений или определенного действия [129], и И.А. Волошиной, П.Н. Новикова, что умения шире навыков, но в совокупности они показывают степень овладения определенной деятельностью; объем понятия «навык» входит в объем понятия «умения», но полностью его не исчерпывает [39].

Различие умений и навыков состоит в уровне контроля: при выполнении каких-то определенных действий (умений) человек думает о том, как их осуществить, навык же отличается автоматизмом действий. Сформированный навык значительно экономит время и силы на выполнение действия, так как отличается автоматизированным характером. Вырабатывается навык путем многократного повторения.

Выделяются виды навыков – перцептивный, интеллектуальный,

двигательный (Краткий психологический словарь) [96]. В рамках данного исследования нас интересуют интеллектуальные навыки как «автоматизированный прием, способ решения встречавшейся ранее задачи» [96].

И.А. Волошина и П.Н. Новиков считают основными признаками любого навыка «динамический стереотип и автоматизм, производимого субъектом действия». Авторы отмечают, что собственно навык и является элементом действия, деятельности. Это позволяет классифицировать навыки на базовые и специфические. Кроме того, необходимо указать и существующую обширную конкретизацию навыков: трудовые, учебные, профессиональные, социальные, организационные и многие другие, исходя из аспектов применения понятия и вида деятельности [39].

Необходимо подчеркнуть, что если умение формируется посредством осмысления теории и практики при задействовании оперативной памяти, требует осознанности и постоянного внимания при реализации, возможны ошибки, то навыки формируются через регулярные тренировки, выполняются автоматически, с высокой степени точности.

Комплекс профессиональных навыков курсантов военного авиационного вуза можно представить, как целостную систему структурных компонентов в их взаимосвязи (навыки боевой и тактической подготовки, специально-технические навыки, психологические и командные: дисциплина, стрессоустойчивость, готовность к работе в команде и пр.).

Рассматривая умение работать в команде как навык, М.В. Рыгалова отмечает в нем ряд обязательных показателей: общее видение достижения поставленной цели (решения задачи), активная деятельность каждого участника рабочей группы с нацеленностью на результат, развитие позитивного взаимодействия в группе. Исследователь отмечает, что формирование у обучающихся в высшей школе навыков командной работы позволит им в дальнейшем достигать высокой результативности в профессиональной деятельности, избегать конфликтов в процессе работы, экономить время ее исполнения [158].

Таким образом, с позиции педагогики, навыки командной работы

представляют собой устойчивые способы совместного действия нескольких человек (команды), позволяющие согласовывать усилия каждого участника команды для достижения поставленной и принимаемой всеми цели.

Развитие навыков командной работы будущих офицеров предполагает не только научение их технологиям межличностного и военно-профессионального взаимодействия, но и формирование мировоззренческой позиции в отношении службы в рядах Вооруженных сил РФ, признание командного подхода как основы профессионально-служебной деятельности.

С опорой на анализ научных источников было сформулировано определение навыков командной работы у курсантов, которые мы рассматриваем как комплекс социальных, психологических и коммуникативных образований в структуре личности, преобразующихся в процессе профессионально-служебной деятельности в интегративное личностно-деловое качество, позволяющее эффективно решать профессиональные задачи, обусловленные ее спецификой.

В Российской Федерации не существует для пилотов военной авиации единого профессионального стандарта по классификации Минтруда России. Деятельность военных летчиков регламентируется: Воздушным кодексом РФ от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 28.11. 2025, с изм. и доп., вступившими в силу с 01.03.2026) [35]. Профессиональная подготовка в военных авиационных вузах России осуществляется в соответствии с Федеральным закон от 29.12. 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [194]; приказами Министра обороны Российской Федерации «Об организации военно-политической подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации» [150; 151]; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 25.05.04 Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов, утвержденный приказом Минобрнауки России от 21 августа 2020 года №1083 (далее – ФГОС ВО).

В действующем Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования – специалитет по специальности 25.05.04 Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов утвержден приказом

Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21.08.2020 № 1083 указывается, что выпускники, освоившие программу специалитета, могут осуществлять профессиональную деятельность: 01 Образование и наука (в сферах: подготовки кадров для авиационной отрасли; научных исследований); 12 Обеспечение безопасности (в сферах: обеспечения безопасности полетов воздушных судов и безопасности использования воздушного пространства и пр.; 17 Транспорт (в сферах: организации, выполнения, обеспечения и обслуживания полетов воздушных судов и пр.). Отмечается, что выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: эксплуатационно-технологический; организационно-управленческий; научно-исследовательский; учебно-тренировочный и методический.

Указанные сферы и области профессиональной деятельности предполагают сформированность навыков командной работы, что отмечено в установленных универсальных компетенциях, среди которых:

- УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

В Основной профессиональной образовательной программе (ОПОП) Укрупненной группы специальностей и направлений подготовки – 25.00.00 Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники; по специальности – 25.05.04 Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов; специализация – Летная эксплуатация авиационных комплексов указывается, что выпускник должен обладать военно-профессиональными компетенциями по типам задач военно-профессиональной деятельности:

- ВП.ПК-10. Способен организовывать и руководить авиационными

подразделениями в процессе повседневной деятельности и при выполнении боевой задачи.

Таким образом, необходимость формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза определена спецификой будущей профессиональной деятельности и отражена в имеющейся нормативной базе организации процесса профессиональной подготовки.

Анализ теории и практики профессиональной подготовки курсантов военного авиационного вуза показал, что навыки командной работы у курсантов формируются, прежде всего, на основе принятия ценности и понимания содержания командной работы в военно-авиационной сфере.

Соглашаясь с Д.В. Мещеряковым, А.С. Гричановым и Е.В. Пановым, навыки командной работы мы рассматриваем как значимую составляющую профессиональной компетентности будущего офицера, включающую военно-специальные знания, организаторские способности и навыки командной работы, психологическую устойчивость [121; 52].

Обобщив сказанное выше, мы выделили комплекс навыков командной работы, которые необходимо сформировать у курсантов военного авиационного вуза: организационно-управленческие; кооперативные; коммуникативные; регулятивные. Данный комплекс имеет сложную внутреннюю структуру, в которой каждая группа навыков выполняет собственную функцию в обеспечении командной согласованности и имеет определенные показатели. Выделяя указанные группы навыков командной работы, которые должны быть сформированы у курсантов военного авиационного вуза в процессе профессиональной подготовки, мы руководствовались следующим:

1. Организационно-управленческие навыки имеют важное значение для курсантов, так как в процессе формирующей работы осваиваются основы управления малой группой (воинским подразделением), планирования профессионально-служебных действий и контроль за их исполнением.

Выпускники готовятся к организационно-управленческой деятельности (организация и руководство авиационными подразделениями в сфере военной

авиации) в рамках специализации – Летная эксплуатация авиационных комплексов, что требует сформированности организационно-управленческих навыков командной работы, так как воздушная навигация осуществляется в тесном командном взаимодействии.

Показатели организационно-управленческих навыков будущих офицеров: действия в рамках служебной иерархии, использование принципов эффективного командного взаимодействия, понимание механизмов межличностных отношений и взаимовлияния в процессе командной деятельности, планирование действий, распределение ролей/обязанностей, координация действий экипажа/членов команды, контроль исполнения, использование лидерской/руководящей роли для усиления общего результата деятельности.

Функция организационно-управленческих навыков – координирующая, как процесс согласования, объединения и упорядочивания профессиональных взаимодействий для обеспечения системности и планомерности работы, налаживание связей.

2. Кооперативные навыки (навыки кооперации) отражают способность человека осуществлять деятельность в команде, эффективно сотрудничать с другими людьми для достижения общей, разделяемой всеми, цели. Для команды военнослужащих такой целью является выполнение служебного долга по обеспечению национальной безопасности.

Показатели кооперативных навыков будущих офицеров: мотивация командной деятельности, умение действовать совместно, соотносить собственные усилия с действиями других, готовность к взаимопомощи, принятие коллективной ответственности, умение находить компромиссы.

Функция кооперативных навыков – синергетическая, позволяющая достигать нужного эффекта деятельности путем объединения усилий и способности нескольких человек для получения результата, превышающего сумму индивидуальных вложений.

3. Коммуникативные навыки востребованы во всех профессиях, основанных на совместном взаимодействии и общении людей. Они предполагают

правильность понимания и донесения информации, формулировку точки зрения на происходящее, продуктивность в общении и пр., способность применять современные коммуникативные технологии.

Коммуникативные навыки в военно-профессиональной среде составляют основу управления воинским коллективом, воинской дисциплины и выполнения поставленных задач.

Показатели группы коммуникативных навыков будущих офицеров: владение профессиональной терминологией, быстрое овладение и передача информации, организация информационных потоков, конструктивно-результативная коммуникация, принятие замечаний, обеспечение обратной связи.

Функция группы коммуникативных навыков – информативно-перцептивная, обеспечение коммуникации и достижение взаимопонимания в процессе военно-профессиональной деятельности и выполнения служебных задач.

4. Регулятивные навыки обеспечивают способность человека управлять своей деятельностью (постановка задач, составление плана действий, контроль результатов и их коррекция), поведением и эмоциями, а также организовывать работу подчиненных.

Особенности военно-профессиональной деятельности включают экстремальность условий осуществления, высокую ответственность, усиленные физические и психологические нагрузки, дисциплинированность. Эти особенности усиливаются командным характером выполнения деятельности, что детерминирует наличие регулятивных навыков.

Показатели группы регулятивных навыков будущих офицеров: психологическая устойчивость, целеполагание, планирование, самоконтроль, эмоциональная саморегуляция, устойчивость к нагрузкам, соблюдение правил, способность работать в ограниченное время и в условиях напряжения, самоанализ и рефлексия.

Функция группы регулятивных навыков – регуляторно-саморазвивающая, признанная обеспечить четкую организацию командной деятельности за счет самоконтроля и саморазвития каждого участника команды.

Таким образом, предпринятый для выявления сущностной характеристики навыков командной работы в профессиональной деятельности выпускников военного авиационного вуза теоретический анализ, позволил сделать обобщающие выводы:

1) современные вызовы и угрозы национальной безопасности обуславливают повышенное внимание к уровню профессиональной подготовки военных кадров, детерминируют задачу развития в образовательном процессе военного вуза навыков выполнения служебных функций;

2) воинская служба отличается особой целью деятельности (обеспечение национальной безопасности), повышенным риском для жизни, а потому четким распределением функций, субординацией, осознанным выполнением служебных приказов, скоординированными взаимодействиями различных специалистов для достижения общей цели на основе командно-коллективного характера деятельности;

3) командная работа является смыслообразующей основой обучения курсантов в военных вузах с целью подготовки их к профессиональной служебно-боевой деятельности;

4) в авиационной военно-профессиональной среде для планомерного осуществления навигационной деятельности и командного руководства офицер несет ответственность за боевую готовность, обучение, воспитание и повседневную деятельность войскового подразделения и должен быть способен к самостоятельному поиску оптимального решения служебно-боевых задач, в целом, функционирования в структуре воинского коллектива, что требует сформированности навыков командной работы;

5) навыки командной работы – это комплекс социальных, психологических и коммуникативных образований в структуре личности, преобразующихся в процессе деятельности в интегративное личностно-деловое качество, позволяющее эффективно решать профессиональные задачи, обусловленные ее спецификой; для курсанта такие навыки имеют не только учебное, но и профессиональное значение, так как они являются составной частью профессионализма офицеров;

6) военная среда значительно трансформирует содержание командной работы, придавая ей иерархический, нормативный, дисциплинарный и нравственно-значимый характер, делая командные навыки частью профессиональной готовности и служебной ответственности – эффективно действовать в составе воинского коллектива в обычных и внештатных условиях профессионально-служебной деятельности;

7) комплекс навыков командной работы, которые необходимо сформировать у курсантов в учебном процессе военного авиационного вуза, представлен несколькими группами: организационно-управленческие, коммуникативные, кооперативные, регулятивные;

8) каждая группа навыков командной работы выполняет определенные функции в обеспечении командной согласованности (координирующую, синергетическую, информативно-перцептивную, регуляторно-саморазвивающую), имеет определенные показатели.

1.2. Потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов и педагогические условия их реализации в учебном процессе военного авиационного вуза

В современных условиях развития профессионального военного образования большое внимание уделяется освоению курсантами определенного комплекса востребованных знаний, овладению профессионально значимыми умениями/компетенциями, развитию у них способности осуществления коллективно-командной деятельности, составляющей основу повседневного профессионального труда офицеров, что ставит перед педагогическим коллективом военного института задачу формирования у курсантов навыков

командной работы. Эта задача предполагает использование в учебном процессе не только традиционного репродуктивного подхода к подаче и восприятию учебного материала (освоение готовой информации, повторение, действия по образцу и инструкции и пр.), но и детерминирует поиск технологий и методов обучения, требующих организации работы в команде, проявления субъектной активности курсантов, рефлексии, принятия решений и пр. Средством активизации учебной деятельности обучающихся и повышении их профессионально-учебной мотивации, являются интерактивные методы обучения, позволяющие значительно продуктивнее формировать востребованные компетенции, включая навыки командной работы.

Необходимо отметить, что в современном образовании (Т.Г. Мухина [8], В.А. Виниченко [34], Т.И. Матвиенко [119]) используются три формы взаимодействия преподавателя с обучающимися:

- пассивная (ведущая роль преподавателя, пассивное восприятие учебного материала учащимися, ответы на вопросы, выполнение самостоятельных/контрольных работ, авторитарный стиль общения);
- активная (взаимодействие преподавателя с учащимися и учащих друг с другом на занятиях, демократический стиль общения);
- интерактивная (диалогическое взаимодействие субъектов обучения более интенсивное, чем при активных формах, преобладание активности учащихся, направляющая роль преподавателя, главные составляющие – упражнения и задания, требующие коллективно-командного выполнения).

При интерактивном обучении решаются задачи:

- а) информационные (получение в процессе обсуждения необходимой информацию, которая может быть использована в практических ситуациях учебной и профессиональной деятельности);
- б) обучающие (развитие общих умений и навыков, необходимых для учебной и будущей профессиональной деятельности);
- в) коммуникативные (получение и передача информации, установление эмоциональных межличностных контактов, освоение принципов командного

взаимодействия);

г) воспитательные (работа в команде, что способствует развитию личности и формирует жизненные навыки и опыт взаимодействия).

Указанное подчеркивает, что применение интерактивных методов обучения используется при постановке таких педагогических задач, которые нельзя решить только посредством лекционного изложения учебного материала и индивидуального опроса.

Интерактивное обучение занимает ведущее место в современном образовательном процессе (А.В. Васильева [32], Ю.Ю. Гавронская [40], В.Н. Гуляев [54], М.И. Егшатын [62], Т.Г. Мухина [8], И.А. Сошникова [181] и др.), так как создает условия, при которых меняется взаимодействие «учащийся – педагог» в сторону усиления активности и субъектности обучающихся, происходит обращение к имеющемуся у них опыту решения проблем/задач, побуждение к самостоятельному поиску ответов на поставленные вопросы, что, несомненно, повышает возможности личностного развития.

Специфика профессиональной подготовки курсантов обусловила научный интерес к интерактивному обучению в военном вузе (И.А. Алехин, Н.А. Давыдов, А.В. Деникин, А.Д. Лазукин [152], В.П. Быков [30; 31], И.Л. Ляпин [110], Ю.С. Мандрыка [115], И.С. Пешня [145], Н.П. Смирнов [176], И.Б. Сотников [180], А.И. Шишков [212] и др.) как инновационной деятельности преподавателей. Интерактивные методы обучения в военном авиационном вузе применяются наряду с другими современными технологиями профессионального образования такими, как личностно-ориентированное обучение, информационно-коммуникационные технологии, уменьшающими репродуктивную деятельность курсантов в пользу развития самостоятельности и инициативности, ориентированности на практику, формирование субъектности.

В научной литературе можно встретить разные теоретические подходы к пониманию интерактивных методов обучения (Е.А. Капранова [81], Т.М. Садыков [163] и др.). Само понятие пришло в отечественную педагогику путем заимствования из английского языка (глагол «interact» – общаться,

взаимодействовать с кем-либо/с чем-либо) и создало необходимость активного взаимодействия и взаимовлияния субъектов обучения, так как любая интеракция предполагает двусторонность и обратную связь при диалогическом общении. При этом, как справедливо отмечает С.В. Шмачилина-Цибенко, прослеживается не традиционная форма познания: процесс идет от формирования нового опыта, его теоретического осмысления, к освоению/реализации в практических действиях во взаимодействии субъектов обучения [213]. Этот аспект интерактивности, несомненно, очень важен при формировании навыков командной работы.

Активное применение в 80-х годах XX века методов обучения, в основу которых положены диалоговые формы познания, обусловило разделение на традиционные и активные методы обучения. В течение следующего десятилетия начали широко использоваться игровые методы при изучении гуманитарных и естественных дисциплин, развивающие познавательный интерес, воображение, склонность к творческому поиску и пр. (в ст. Т.М. Садыкова) [163].

Широкое распространение Интернета создало виртуальную среду обучения и сделало его «интерактивным». В наиболее общем современном понимании, интерактивные методы обучения – это способы усиленного взаимодействия преподавателя и учащихся с использованием моделирования реальных профессиональных ситуаций, применении технических средств, что повышает результативность обучения (А.А. Демчук [59], А.С. Кислицын [84], А.М. Сафин [167], С.В. Седов [168]). В особой степени это касается профессиональной подготовки будущих летчиков, для которой характерно взаимосвязь теоретической подготовки с большим объемом практических тренировок учебных полетов.

Главной характеристикой интерактивных методов обучения, на наш взгляд, является то, что при их применении используется не репродуктивная передача знаний («в готовом виде», посредством лекций и индивидуального опроса), а обучение происходит через диалог, анализ опыта, взаимодействие, коллективный поиск нахождения оптимального решения проблемы/задачи. Это в наибольшей степени отвечает запросу формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза и соотносится с точкой зрения разных исследователей

о результативности интерактивных методов обучения в образовательном процессе высшей школы (В.П. Быков, Ю.Ю. Гавронская и др.).

В исследованиях, посвященных интерактивным методам обучения, делается акцент на их положительное воздействие на образовательный процесс и его результативность.

Так, Ю.Ю. Гавронская характеризует интерактивные методы обучения с позиции возможности усиления взаимодействия субъектов образовательного процесса [40].

Н.А. Морева отмечает положительное влияние диалогового взаимодействия субъектов на результаты образовательной деятельности при использовании интерактивных методов обучения [124].

А.В. Васильева выделяет базовую характеристику интерактивного обучения – усиление формирования познавательной активности обучающихся через различные виды взаимодействия и систему их внешних/внутренних мотивов обучения [32].

Значимым для нашего исследования является особое отличие интерактивного обучения, состоящее в том, что все педагогические действия (научение, воспитание) происходят в условиях группового взаимодействия. В данном случае уместно вспомнить вывод американского психолога К. Левина, сделанный еще в середине XX века, о том, что «легче изменить индивидов, собранных в группу, чем каждого из них по отдельности» [220].

Интерактивность обучения предполагает групповые формы работы, что позволяет одновременно решать несколько задач: 1) познавательные, соответствующие конкретной учебной ситуации; 2) коммуникативно-развивающие, ставящие целью формирование умений общения в группе, но применяемые и вне ее; 3) социализирующие, осуществление подготовки к выполнению социальных ролей в коллективе/обществе и работе в команде.

Групповая работа с использованием интерактивных методов обучения позволяет в более сжатые сроки обсудить и осмыслить определенный объем информации, более продуктивно формировать общеучебные умения,

активизировать и оптимизировать процессы обучения, воспитания, в том числе навыки работы в команде.

В современной педагогике к интерактивным методам обучения относятся: дискуссии, деловые игры, мозговой штурм, разработка проектов, решение кейсов, воркшоп, тренинг. Все эти методы предполагают работу учащихся в группе по применению знаний на практике с акцентом на командный поиск решения через индивидуальные предложения, а значит, в наибольшей степени будут способствовать формированию навыков командной работы.

Мы согласны с преимуществами интерактивных методов обучения, указанных И.В. Плаксиной: развитие навыков групповой работы через диалоговое взаимодействие участников учебного процесса; более глубокое понимание учебного материала; развитие навыков решения проблем; развитие субъектности обучающегося и др. [76].

Также положительные эффекты применения интерактивных методов обучения для каждого обучающегося и группы в целом представлены в совместном исследовании Т.С. Паниной и Л.Н. Вавиловой: возможность освоения учебного материала в активном взаимодействии с другими студентами и преподавателем, что развивает ролевое взаимодействие и формирует опыт коллективного взаимодействия, положительно влияет на развитие рефлексии, толерантности, способности к компромиссам, способствует интериоризации норм и правил командно-коллективной деятельности, в целом, формирует готовность к межличностному взаимодействию в любых ситуациях учебно-профессиональной деятельности [140]. Данная позиция, на наш взгляд, в наибольшей степени соответствует обоснованию применения интерактивных методов в формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.

В образовательном процессе военного вуза интерактивные методы обучения рассматриваются как дидактическое условие активизации учебно-познавательной деятельности курсантов, развития у них самостоятельности в освоении учебного материала, способности к практическим действиям в рамках изученной теории (В.П. Быков) [31].

Использование интерактивных методов обучения при постановке такой цели, как развитие навыков командной работы, позволяет курсантам вступать в межличностные взаимодействия, распределять и исполнять роли, сопоставлять факты, вырабатывать коллективные решения и нести ответственность за полученный результат.

В исследованиях (М.Д. Палина, Я.А. Кувшинова [139], В.А. Болотов, М.Л. Левицкий, И.М. Реморенко, В.В. Сериков [143] и др.) отмечается, что интерактивные методы обучения в образовательном процессе способствуют обучению работе в команде, благодаря установлению диалогового общения, развитию взаимопонимания и взаимоподдержки, интериоризации опыта продуктивного командного взаимодействия.

И.Б. Сотников и Е.Г. Плотникова отмечают возрастающую роль интерактивных методов обучения в повышении активной учебной деятельности курсантов при анализе профессиональных ситуаций, что обеспечивает осмысление и усвоение конкретного опыта будущей профессиональной деятельности через деловые игры, кейс-стади, моделирование ситуаций, тренинговой работы, посредством обсуждения, анализа, рефлексии [180].

Цифровизация образования создала дополнительные возможности формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза при использовании интерактивных методов обучения: симуляторов; интерактивных систем; проведении учебно-игровых занятий в виде тренингов взаимодействия GRM – управления ресурсами кабины для отработки навыков выполнения разных ролевых функций; использовании программы LOFT, позволяющей отрабатывать навыки общения, оптимизации командной работы, развивать лидерские качества у курсантов и др. (С.М. Зиньковская) [72].

Интерактивное обучение обладает значительным потенциалом в формировании навыков командной работы у курсантов, так как по своей организации воспроизводит элементы командной деятельности, создавая возможности для совместного поиска, обсуждения, анализа и принятия решения. Это способствует переходу от декларативного знания о командном взаимодействии

к реальному опыту работы в команде. Таким образом, командная работа в процессе применения интерактивных методов обучения может рассматриваться и как средство, и как результат: с одной стороны, учебная задача решается в процессе совместных действий курсантов и преподавателя, что рассматривается как средство обучения; с другой стороны, практика активного взаимодействия формирует устойчивые формы командного поведения, которые востребованы в военной профессиональной среде и могут транслироваться в профессиональную деятельность, что «работает» на результат профессионального обучения.

Интерактивное обучение включает достаточно обширный перечень технологий и методов, различающихся по структуре, степени формализации и решаемым педагогическим задачам, но все они обладают потенциалом для формирования навыков командной работы у курсантов при систематическом использовании и с учетом специфики профессиональной подготовки в военном вузе.

Интерактивные методы способствуют оптимальному (более короткие сроки, максимальный результат) формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза, среди которых нами выделены (более подробно отражено в п. 1.1.):

- группа организационно-управленческих навыков: высокая мотивация достижения результата в учебной и командной работе; развитое умение планирования индивидуальных и командных действий; развитое умение распределения ролей и координации действий участников командной работы; проявление активности и лидерских качеств в командной работе; оптимальное владение тайм-менеджментом; оптимальное владение методами обучения командной работе;

- группа кооперативных навыков: полноценная кооперация с участниками выполняемой работы на основе принципов командного взаимодействия; активное участие в диалоговом взаимодействии, стремление и умение достигать компромисса в командном взаимодействии; соблюдение регламента командной работы в учебной и практической деятельности;

- группа коммуникативных навыков: грамотное владение профессиональной терминологией; быстрое овладение и передача деловой информации; устойчивая конструктивно-результативная коммуникация;

- группа регулятивных навыков: проявление перцептивных способностей во всех ситуациях командного взаимодействия; наличие волевой саморегуляции; развитый самоконтроль и адекватная самооценка своей роли в командной работе; развитая психологическая устойчивость.

Учитывая структуру и содержание указанных выше навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза, при выборе интерактивных методов обучения мы руководствовались следующими критериями отбора:

- выполнение заданий должно предполагать работу в команде;
- метод должен соответствовать: а) целям и задачам профессиональной подготовки курсантов, логике учебного процесса; б) выполняемым заданиям и специфике будущей профессиональной деятельности, а также возрасту, статусу и опыту курсантов; в) содержанию заданий изучаемому теоретическому/тематическому материалу;
- метод должен способствовать достижению цели занятия и развитию определенных навыков;
- применение метода должно быть обеспечено необходимым инструментарием;
- обязательность взаимодействия курсантов и педагога при направляющей роли последнего.

Кроме того, мы ориентировались на принципы интерактивного обучения: активное вовлечение каждого в работу команды; тесное взаимодействие участников; ориентация на практическую составляющую будущей профессиональной деятельности; обеспечение непрерывной обратной связи.

При обучении курсантов в военном вузе используются две взаимодополняющие и равнозначные системы организации учебного процесса, направленного на подготовку офицера: групповые и индивидуальные.

Индивидуальные формы обучения формируют ответственность,

самостоятельность, обеспечивают углубленное «погружение» в изучаемый материал (самоподготовка, индивидуальные задания, консультации, наставничество, тренировки на тренажерах и пр.).

Групповые формы организации учебного процесса особенно важны при формировании навыков командной работы, слаженности и умений действовать в команде/коллективе (лекции, семинары, практические занятия, тактико-строевая и боевая подготовка, командно-штабные учения и пр.). Работа в малых группах (мини-группах):

- делает командное взаимодействие предметом повседневной учебной практики, создает условия для курсантов по распределению ролей и определению их функционала, выработки общей стратегии командных действий и обсуждений действий и вклада каждого для достижения общей цели, выбора альтернативных моделей действий, возможность командного обсуждения спорных вопросов при строгом соблюдении регламента;

- в наибольшей степени влияет на развитие группы организационно-управленческих и коммуникативных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации метода развивается инициативность курсантов; отмечается повышение у них мыслительной активности, точности восприятия и наблюдательности; увеличивается уровень способности анализировать изучаемый материал; максимально развиваются коммуникативные способности; устанавливаются эмоциональные отношения в группе-команде;

- применение основано на принципах: совместная работа преподавателя и команд(ы) курсантов; равенство и равноправие всех участников; право на собственное видение проблемы и выдвижение предложений, озвучивание своей позиции по каждому вопросу; недопустимость критики личностных особенностей курсантов.

С учетом этого необходимо обосновать применение конкретных видов интерактивных методов для формирования навыков командной работы, выявить потенциал каждого метода в формировании навыков командной работы у курсантов:

1. Групповая дискуссия:

- совместное обсуждение спорного вопроса, проблемы из сферы будущей профессиональной деятельности; творческий коллективно-командный метод генерации идей в процессе поиска оптимального (чаще нестандартного) решения проблемы/задачи, внештатной ситуации профессиональной деятельности; обсуждение и выбор перспективных совместных решений;

- в наибольшей степени влияет на развитие группы коммуникативных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации этого метода осуществляется стимулирование познавательной деятельности курсантов; активизация мыслительных процессов, увеличение скорости мыслительных операций; происходит активное усвоение учебного материала; осваивается соблюдение регламента и тайм-менеджмента; формируется опыт решения нестандартных (внештатных) задач профессиональной деятельности и командной работы; формирование коммуникативных компетенций, обусловленных спецификой командно-профессиональной деятельности;

- применение этого метода основано на принципах: модераторская роль преподавателя; четкая лаконичная постановка проблемы и принципов проведения мозгового штурма; четкое ограничение времени проведения; запрет на критику любых идей при обсуждении; свобода выражения идеи; поощрение нестандартного мышления; предложение максимального множества идей; объединение, развитие и улучшение предложенных идей; критический анализ идей только на последнем этапе после генерирования общей идеи.

2. Деловая игра:

- метод, как часть отработки теоретических знаний, основанный на моделировании реальных профессиональных ситуаций (событий, действий), распределении ролей для их «проигрывания» в соответствии с разработанным сюжетом и сценарным планом; участники «занимают должности» в соответствии с распределением ролей и выполняют их;

- в наибольшей степени влияет на развитие группы коммуникативных и рефлексивных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации этого метода происходит получение практического опыта действий, активная практика освоения учебного материала, активация умственной деятельности; формируется эмпатия и перцептивность, есть возможность рассмотрения ситуации с нескольких позиций и обменяться мнениями и опытом;

- применение этого метода основано на принципах: понятность развития сюжета и всего процесса для участников и ведущих; разделение реальности (граница между личными отношениями и сюжетными конфликтами); соблюдение общих правил; нахождение разных способов поддержания интереса у участников; продуманность сценария; обязательная рефлексия по окончании игры.

3. Кейс-метод:

- основан на соотношении теории с реальными жизненными ситуациями в сфере профессиональной деятельности; моделировании профессиональных проблемных и спорных ситуаций, требующих коллективного обсуждения с последующим анализом и выработкой общего решения, распределением ролей в команде для исправления и стабилизации ситуации с концентрацией внимания на групповой динамике;

- в наибольшей степени влияет на развитие группы организационно-управленческих и коммуникативных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации этого метода формируются такие навыки командной работы, как: совместное изучение и обсуждение вводных данных, приведение разрозненных фактов к единому формату, развитие навыков анализа и принятия решений; навыки делового общения специфические для профессиональной среды, выбор и принятие одной из ролей (лидер, исполнитель, аналитик), адаптация к разным стилям работы участников команды; убедительная аргументация, поиск компромиссов, соблюдение тайм-менеджмента;

- применение этого метода основано на принципах: тесная связь с реально происходящими ситуациями будущей профессиональной деятельности курсантов, отсутствие единственно правильного решения, поиск и нахождение нескольких вариантов; вовлеченность в коллективное обсуждение на основе субъектной позиции и активности каждого курсанта; направляющая роль преподавателя-

наставника.

4. Метод проектов:

- командный способ взаимодействия курсантов в решении проблемы, создание общего продукта по результатам совместной деятельности; углубленное освоение учебного материала; применение теоретических знаний на практике:

- в наибольшей степени влияет на развитие группы организационно-управленческих, кооперативных и рефлексивных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации этого метода формируются навыки командной работы: обмен профессиональной информацией в рамках поставленной проблемы; оценка индивидуального вклада в общий результат; развитие навыков эффективного взаимодействия и коммуникации; умение выражать и отстаивать собственную точку зрения, конструктивно выражать мысли; умение делегирования задач; развиваются лидерские качества;

- применение этого метода основано на принципах: практико- и профессионально-ориентированные проблемы; четко поставленные цели; распределение ролей; учет интересов и опыта участников; обозначенная дата завершения командной работы; определение средств коммуникации между участниками команды; наличие внутренней положительной конкуренции; мотивация каждого участника; стимулирование коллективного обсуждения при возникновении проблем взаимодействия; публичная защита проекта.

5. Саморефлексия:

- метод самоосмысления собственных действий, мыслей, эмоционального состояния, достигнутых результатов, превращение их в опыт; используется после занятий, учений, в беседах с командиром/преподавателем,

- в наибольшей степени влияет на развитие группы рефлексивных навыков, самосознания, организационно-управленческих навыков (осознание своей роли в командной работе) и скорость профессионально-личностного развития;

- при реализации этого метода закрепляются приобретенные навыки, знания переводятся из пассивных в осознанно применяемые, формируется адекватная

самооценка;

– применение этого метода основано на принципах: систематичности, безоценочного принятия себя, конкретности, направленности на действия, связи с практикой, развития и конфиденциальности.

6. Мозговой штурм:

– метод группового обучения (самостоятельный метод или часть занятия), в процессе которого курсанты получают ответ на изначально заданный вопрос/поставленную проблему с разных позиций с учетом мнения каждого участника, формирует команду, инициативность и управленческие качества (А.П. Неустроева [130], А.П. Панфилова [141] и др.):

– в наибольшей степени влияет на активизацию мышления каждого курсанта, поиск им самостоятельного решения, развивает аргументацию, снимает психологическую напряженность, учит работе в команде и учитывать мнение других участников, видеть нестандартные решения, объединять общие усилия и пр.;

– при реализации этого метода формируются навыки командной работы: способность действовать в группе, находить общее решение, готовность и умение излагать свою позицию по рассматриваемому вопросу/проблеме, понимание вклада каждого участника в общее решение вопроса/проблемы и пр.;

– применение этого метода основано на принципах: свободной генерации идей; деления этапов (сначала выдвижение идей, потом систематизация, анализ и отбор); запрет на критические высказывания; принцип количества (вероятность правильного решения зависит от большего количества идей); равноправия участников, ценность и учет каждой идеи; ограниченность времени, соблюдения регламента; практической направленности.

7. Дебрифинг:

– основная фаза тренинга; проводится для контроля освоения материала в процессе применения симуляционных и иммерсивных методов обучения; структурированный процесс обратной связи в процессе которого преподаватель задает ряд вопросов, а курсант делает самоанализ выполнения задания; оценка

результативности обучения; снижает эмоциональное напряжение; определение сформированных навыков и их значение для будущей профессиональной деятельности; улучшение практических навыков;

- в наибольшей степени влияет на развитие группы рефлексивных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации этого метода у курсантов развивается самоконтроль и способность к самоанализу; развивается рефлексия; происходит эмоциональная разрядка;

- применение этого метода основано на принципах: соблюдение конфиденциальности; психологическая безопасность – отсутствие давления и критики; использование опросного листа для получения обратной связи.

8. Воркшоп:

- учебное практическое занятие, в процессе которого курсанты получают новые знания, сразу отрабатывают их в практических действиях (упражнениях, задачах), взаимообучая друг друга, чему посвящена большая часть занятия;

- способствует развитию всех навыков командной работы, укреплению сплоченности команды и сотрудничества;

- при реализации этого метода основной акцент делается на продуктивном обмене знаниями/опытом по определенному вопросу, получению обратной связи, развитию сети контактов;

- применение этого метода основано на принципах: четкость в определении темы и цели воркшопа; преобладание практики над теорией; фасилитаторская роль преподавателя; командное взаимодействие; получение практического результата; обратная связь, рефлексия.

9. Тренинговые методы:

- позволяют моделировать ситуации, максимально приближенные к профессиональной реальности в среде военнослужащих и офицеров; создают ситуации возникновения чрезвычайных происшествий в профессиональной деятельности, необходимость решения технических проблем и устранения отвлекающих факторов и ошибок; разыгрываются разные ситуации, стили

управления, имитируются ситуации, характерные для реальных полетов, особое внимание уделяется аспектам общения в полете, оценке работы команды и ее оптимизации, проявлению лидерских качеств; опробуется на практике способ обратной связи в области координации командных действий экипажа;

- в наибольшей степени влияют на развитие группы кооперативных и рефлексивных навыков командной работы у курсантов;

- при реализации методов у курсантов развиваются профессионально востребованные умения и навыки, а также навыки командного взаимодействия в условиях неопределенности, дефицита времени и повышенной ответственности; осуществляется познание поведенческих, психологических и психофизиологических возможностей в командной работе; осознание процесса влияния личностных характеристик на осуществление командной работы; отработка навыков путем использования личного опыта практических действий;

- применение методов основано на принципах: обязательное наличие опытного инструктора-координатора; соответствие современной обстановке навигации, связи, правилам авиакомпании; ограниченность возможности выбора летного экипажа; соответствие имитируемой на тренажере ситуации поставленной цели отработки навыков; наличие действующих руководств и эксплуатационной документации, необходимых для сохранения реальности обстановки; конкретность поставленной проблемы; анализ действий команды в штатных и внештатных ситуациях при посреднической деятельности инструктора-координатора с поощрением адекватной самооценки.

10. Коучинг:

- метод индивидуального сопровождения, при котором преподаватель помогает курсанту самостоятельно находить пути, механизмы решения вопроса;

- способствует развитию осознанности, самостоятельности, навыков командной работы, раскрытию потенциала лидера, преодолению трудностей, психологической устойчивости, соблюдению баланса службы и личностных устремлений;

- при реализации этого метода основной акцент делается на достижение

поставленной цели; адаптацию; развитие профессионально-личностного потенциала;

– применение этого метода основано на принципах: партнерства, безоценочности, ответственности курсанта, ориентации на будущее.

Что касается общего потенциала интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов, он складывается на основе потенциала каждого метода и имеет несколько составляющих:

1) переход всех курсантов из пассивных слушателей к позиции активного процесса познания: обязательное включение каждого курсанта в образовательный процесс, что особенно важно для формирования навыков командной работы, так как эти навыки не формируются в ситуации пассивного присутствия курсанта на занятии;

2) мотивация командной деятельности за счет роста вовлеченности в образовательный процесс, профессионально-ориентированное и практико-ориентированное обучение: что повышает готовность курсантов включаться в совместную деятельность и принимать на себя ответственность при выполнении командных ролей;

3) моделирование профессионально значимых ситуаций, воспроизведение контекстов, в которых требуется согласованность действий участников команды: быстрый обмен информацией, распределение ролей и их выполнение на основе задаваемых правил, коллегиальное принятие решения после обсуждения ситуации; образовательный процесс приближается к условиям будущей профессиональной деятельности, командные навыки получают практическое наполнение, осваивается их применение на практике, приобретается опыт;

4) развитие рефлексии и обратной связи: обсуждение процесса и результата совместной деятельности по заданной профессионально значимой тематике, анализ ошибок, оценка эффективности выбранных способов взаимодействия при решении практической задачи; предметом обсуждения и осмысления становится командная работа в целом, а не отдельные действия

участников;

5) развитие ответственности через процедуру отчетности за проделанную работу в командной деятельности.

Использование интерактивных методов обучения в образовательном процессе военного вуза требует учета его особенностей: сочетание обучения, воспитания и элементов служебной деятельности. Поэтому в отличие от любого гражданского вуза в военном вузе интерактивные методы должны согласовываться с задачами дисциплины, субординации, формирования ответственности и готовности к выполнению служебного долга. Педагогический смысл их применения состоит в управляемом включении курсантов в формы взаимодействия, сочетающие активность, самостоятельность и коллективное обсуждение с соблюдением воинского порядка, точности и ответственности (И.Л. Ляпин и др.) [110].

Имеющийся потенциал интерактивных методов обучения не означает обязательную эффективность их применения. Эффективность использования интерактивных методов обучения для формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза определяется наличием специально созданных педагогических условий.

Прежде чем выявлять и описывать необходимые педагогические условия формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза средствами интерактивных методов обучения, мы провели анализ научных источников, в которых представлено понятие «педагогические условия» и выяснили, что входящий в него термин «условия» имеет широкую интерпретацию. Условия могут рассматриваться как сфера, характер и специфика воздействия, а также обозначать расположение в пространстве или характеризовать материально-пространственную среду. Первая дефиниция рассматриваемого понятия – «педагогические» поясняет, к какой сфере деятельности относятся условия.

В педагогике понятия «педагогические условия» трактуются как:

– совокупность причин/факторов или объектов, оказывающих определенное влияние на процессы воспитания, развития личности, обучение, причем их влияние

на указанные процессы различно по интенсивности и характеру, может усиливать их или снижать результативность (Н.В. Ипполитова, Н. Стерхова) [77];

- совокупность переменных, способных привести к запланированным или наоборот к нежелательным результатам (Б.В. Куприянов, С.А. Дынина) [100];

- комплекс обстоятельств, воздействующих на процессы обучения и воспитания, включающих отбор и внедрение разнообразных элементов в образовательный процесс для достижения запланированных результатов (Р.А. Гусев) [55];

- внешнее обстоятельство, сконструированное педагогом и оказывающее значительное влияние на протекание педагогического процесса, но не гарантирующий определенного результата (А.М. Новиков) [132].

Универсального определения понятия «педагогические условия» в научной литературе нами не обнаружено. Наиболее общее определение, на наш взгляд, предлагает В.А. Беликов, который отметил, что категория «педагогические условия» используется для обозначения специально организованной совокупности средств, форм и возможностей образовательного процесса, обеспечивающих получение запланированного результата [21].

Исходя из сказанного выше, педагогические условия обязательная составляющая любого педагогического исследования, в которых они могут рассматриваться с различных позиций: как меры педагогического воздействия и возможности образовательной среды; как факторы, детерминирующие педагогический процесс; как компонент педагогической системы.

Опираясь на выводы, сделанные на основе анализа научной литературы, под педагогическими условиями формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения мы понимаем специально созданную совокупность мер педагогического воздействия и возможностей образовательной среды для эффективного функционирования образовательного процесса военного авиационного вуза, с ориентацией на конкретную задачу: формирование навыков командной работы у курсантов.

Н.В. Ипполитова и Н.С. Стерхова предлагают классификацию педагогических условий, в которых выделяют: организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактические; пространственные условия, в которых развивается та или иная педагогическая система [77].

Группу организационно-педагогических условий характеризуют А.А. Володин, В.А. Беликов, В.И. Загвязинский, Ю.Н. Окунев, М.А. Шапашев и другие исследователи, отмечая наличие совокупности объективных возможностей (содержание, формы, методы и пр.) [67], направленных на: решение поставленных педагогических задач [136; 209]; достижение целей педагогической деятельности [21]; эффективное функционирование педагогической системы и ее постоянное развитие [37]. Организационно-педагогические условия рассматриваются как комплекс мер (факторов, обстоятельств), обеспечивающих эффективность педагогического процесса по достижению конкретной цели (например, формирование компетенций, определенных качеств личности, навыков командной работы и пр.). Педагогические условия включают компоненты: организационный, педагогический, кадровый, ресурсный, средовой.

Группу психолого-педагогических условий рассматривают (Н.М. Борытко, И.В. Грабовский, Н.В. Журавская, А.В. Лысенко, А.О. Малкин и др.), характеризуя их, как совокупность возможностей для развития личностного компонента в образовании, меры для создания комфортной, психологически безопасной образовательной среды. Среди основных признаков психолого-педагогических условий: направленность на развитие личности; учет личностной и возрастной характеристики субъектов обучения; обеспечение продуктивного бесконфликтного взаимодействия субъектов образовательного процесса, формирование мотивации, обеспечение обратной связи и пр.

Дидактические условия рассматривали (М.В. Зверева [70], Е.В. Лучникова [109] и др.), отмечая, что это специально смоделированные обучающие процедуры, позволяющие успешно осуществлять обучение и развитие учащихся. При этом методы, формы и средства обучения являются основообразующими дидактических условий, в процессе отбора содержания,

выбора конкретных методов обучения, организации работы.

Педагогические условия являются составной частью предмета большинства научных исследований в рамках специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования. В соответствии с проблемой данного исследования (каковы педагогические условия формирования у курсантов военного авиационного вуза навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения?) нами проанализированы диссертационные работы, авторы которых рассматривают педагогические условия: 1) различных аспектов профессиональной подготовки курсантов; 2) профессиональной подготовки будущих летчиков в военном авиационном вузе; 3) подготовки к командной работе студентов и курсантов в вузе; 4) использования интерактивных технологий и методов обучения в процессе профессионального образования в военном вузе.

1) Педагогические условия различных аспектов профессиональной подготовки курсантов рассмотрены на примере диссертационных исследований В.В. Авдошина, А.Н. Безматерных, К.А. Бойко, Д.А. Григорьевой, Т.Л. Лопуха, А.Н. Матвеева, А.В. Рыжова, А.А. Шаполева. В проанализированных исследованиях этой группы, представлены педагогические условия:

– воспитания у курсантов командирской воли: «ориентация заданий самостоятельной работы, курсовых, проектных работ на разные аспекты проявления в военной службе волевых качеств; создание курсантами медиатеки воспитания командирской воли для использования в учебном процессе, участие курсантов в социальных акциях» (В.В. Авдошин) [2];

– подготовки курсантов к социальному взаимодействию: «обучение умениям управления конфликтами и формирование умений психологической конструктивной защиты; мониторинг социально-психологического климата в коллективе курсантов; включение элементов соуправления во внеучебную деятельность; формирование компонентов готовности к социальному управлению (когнитивно-рефлексивных, адаптивно-поведенческих, эмоционально-волевых, социально-личностных)» (А.Н. Безматерный) [20];

– организации воинского воспитания курсантов: «включение в процесс воинского воспитания всех аспектов воспитания (патриотического, правового, морально-психологического, физического) при системообразующей роли гражданско-патриотического воспитания; реализация принципа преемственности с опорой на традиции отечественного воинского воспитания; формирование профессионально важных качеств и готовности к воспитательной работе с личным составом» (А.В. Рыжов) [159];

– подготовки курсантов к межкультурной коммуникации: «формирование субъектной позиции курсантов на основе диалога культур; реализация комплексного методического обеспечения с учетом соблюдения междисциплинарных связей; моделирование ситуаций межкультурного взаимодействия с использованием голосовых ассистентов; обучение преодолению барьеров коммуникации и профилактики конфликтов» (А.Д. Григорьева) [51];

– гражданского воспитания курсантов военного вуза: «организационно-педагогические (использование административных ресурсов, развитие кадрового и материального потенциала вуза); социально-психологические (формирование гражданских инициатив и ценностного отношения к военной профессии у курсантов); социально-средовые (государственно-патриотическая направленность воспитания; учет социальных и этнических особенностей курсантов, минимизация негативного влияния среды)» (Т.Л. Лопуха) [108];

– формирования у курсантов управленческой культуры: «развитие мотивации управленческой культуры у курсанта; включение в содержание дисциплин проблемных управленческих ситуаций, с личностно-ориентированной направленностью; интеграция преподавательского и командного состава» (А.Г. Матвеев) [118];

– формирования психолого-педагогической культуры курсантов – будущих командиров средствами клубной работы: «организационные (практико-ориентационная направленность работы клуба курсантов и его востребованность; учет индивидуально-личностных особенностей участников клуба); методические (разработка программы работы клуба, включающей содержание, формы и методы

клубных занятий; авторизованность и наличие базы для работы клуба курсантов); психологические (обеспечение психолого-педагогической атмосферы работы клуба, способствующей развитию личности, лидерских/командирских качеств, сотрудничество субъектов клубной работы, личностная направленность работы клуба)» (К.А. Бойко) [25];

– формирования готовности курсантов к лидерству: «разработка специальной технологии, основанной на развитии мотивации и освоении материала по теории лидерства, развитие навыков командного взаимодействия с учетом ценностно-смысловых ориентаций и асертивного поведения, обучение соуправлению во внеучебной работе и стажировке курсантов» (А.А. Шапорев) [210].

Анализ исследований этой группы показал, что в профессиональной подготовке курсантов эффективность обеспечивают следующие педагогические условия: организационные (практико-ориентированность; общность среды вуза, включающая единство учебного, воинского и воспитательного аспектов; наличие материально-технической базы); содержательно-технологические (использование интерактивных методов; контекстное обучение; междисциплинарность); психолого-педагогические (мотивация, субъект-субъектное взаимодействие, психологическая устойчивость).

Особое внимание мы уделили таким педагогическим условиям профессиональной подготовки курсантов, которые, на наш взгляд, должны учитываться при формировании навыков командной работы: ориентация заданий самостоятельной работы на разные аспекты военной службы; включение элементов соуправления во внеучебную деятельность; формирование субъектной позиции курсантов; моделирование ситуаций межкультурного взаимодействия с обучением преодолению барьеров коммуникации и профилактики конфликтов; включение в содержание дисциплин проблемных управленческих ситуаций, с личностно-ориентированной направленностью; развитие лидерских/командирских качеств.

2) Педагогические условия профессиональной подготовки в военном вузе будущих летчиков представлены в диссертационных исследованиях А.В. Деникин, О.П. Ерукова, И.В. Запечниковой, М.А. Колесникова, Т.В. Маркиной,

А.В. Новосельского, А.И. Савельева, Ю.В. Сусловой и др. Анализ показал, что авторами описаны различные педагогические условия военного авиационного вуза для формирования у курсантов:

– профессиональной ответственности: «наличие специально организованной информационной среды; профессиональная направленность всех видов занятий; организация воспитательной работы; включение в содержание обучения смысловой характеристики профессиональной ответственности и моделирования ситуаций экстремальных условий будущей профессионально-служебной деятельности» (И.А. Алехин, А.А. Авуза, В.В. Богуславский [и др.] в кн. Военная педагогика) [36];

– профессиональной надежности: «педагогическое сопровождение профессионального становления курсантов на основе межсубъектной коммуникации; рефлексивное взаимодействие субъектов образования в квазипрофессиональной среде; использование интроспективного планинга» (Т.В. Маркина) [117];

– профессионально важных качеств: «комплексное использование и сочетание физической и психофизиологической подготовки» (И.В. Запечникова) [69];

– аудитивной компетенции: «обеспечение мотивации коммуникативной деятельности; применение современных технологий иноязычной подготовки; использование информационно-коммуникационных технологий; наличие специального оборудования» (Ю.В. Сулова) [183];

– организационно-управленческих умений: «демократизация и гуманизация профессиональной подготовки; материально-техническое и кадровое обеспечение; интегративный подход; учет организационно-управленческого стиля курсанта» (А.В. Новосельский) [134];

– командно-методической компетентности: «создание социокультурной образовательной среды для: воспитания профессиональной целеустремленности; развития интеллектуального потенциала курсантов; выработки профессиональной ответственности» (А.И. Савельев) [162].

Анализ исследований этой группы выявил недостаточную разноплановость в изучении профессиональной подготовки будущих летчиков и показал, что, в основном, такая подготовка ориентирована на создание педагогических условий: создание материально-технического и кадрового обеспечения; применение современных информационно-коммуникационных технологий; педагогическое сопровождение профессионального становления и междисциплинарной коммуникации в образовательном процессе и пр.

Все выделенные педагогические условия профессиональной подготовки будущих летчиков были учтены нами при выявлении педагогических условий формирования навыков командной работы у курсантов.

3) Педагогические условия организации подготовки к командной работе студентов и курсантов в вузе рассмотрены на примере диссертационных исследований Е.Г. Князевой, М.Р. Хакимовой, А.В. Хохлова, А.А. Цыбулько. Необходимо подчеркнуть недостаточность исследований, посвященных подготовке курсантов военного вуза к командной работе. В проанализированных нами исследованиях, представлены педагогические условия:

- формирования опыта командной работы у будущих юристов посредством использования: «интерактивных методов обучения для развития умений межличностного взаимодействия; сетевых информационных ресурсов для развития навыков командного решения правовых задач; проектного метода для развития способностей социального взаимодействия; участие в работе юридической клиники для развития навыков командной профессиональной коммуникации» (М.Р. Хакимова) [199];

- формирования компетенций командной работы у будущих медиков: «реализация гуманистически деятельностной парадигмы принятия социальной роли врача; содержательное наполнение и диагностика компетенций командной работы на основе получения обратной связи; использование симуляционных технологий в практико-ориентированной и коммуникативно-деятельностной образовательной среде; развитие активности студента как субъекта будущей профессиональной деятельности» (Е.Г. Князева) [87];

– развития культуры командной работы у руководителей общеобразовательных организаций: «освоение различных командных ролей посредством участия в написании и реализации командных проектов, экспертных заключений и пр.; освоения инновационных практик командной работы в образовании» (А.В. Хохлов) [202];

– формирования готовности курсантов военных институтов войск национальной гвардии Российской Федерации к командной деятельности: «создание развивающей предметно-пространственной образовательной среды; обеспечение активного взаимодействия участников педагогического процесса; включение специфики командной работы в содержание профессионального образования курсантов; обеспечение системности в междисциплинарных связях военного института; открытость образовательной среды для педагогических инноваций через систему рефлексии курсантов» (А.А. Цыбулько) [205].

При проведении анализа научных источников, нами была отмечена недостаточность базы педагогических исследований по организации подготовки обучающихся в высшей школе к командной работе. Особо, несмотря на высокую актуальность, отмечен явный дефицит работ по вопросам профессиональной подготовки курсантов к командной работе.

Анализ исследований этой группы показал, что в организации подготовки обучающихся к командной работе эффективность обеспечивают следующие педагогические условия: организационно-содержательные (включение специфики командной работы в содержание профессионального образования курсантов; междисциплинарные связи; мотивация командной работы; распределение и освоение различных командных ролей; содержательное наполнение и диагностика компетенций командной работы на основе получения обратной связи;); психолого-педагогические (использование интерактивных методов обучения; обеспечение активного продуктивного командно-коллективного взаимодействия; развитие активности студента как субъекта будущей профессиональной деятельности).

4) Анализ научных исследований, отражающих педагогические условия использования интерактивных технологий и методов обучения в процессе

профессионального образования курсантов в военных вузах осуществлен на работах В.П. Быкова, М.М. Духанина, Ю.С. Мандрыки, Ю.Н. Окунева, в которых представлены педагогические условия:

– профессионально-ориентированного обучения курсантов вузов МВД России: «кадрово-методические (подготовка педагогического коллектива к реализации интерактивных практико-ориентированных технологий); мотивационно-психологические (формирование у курсантов ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности на основе ее социального контекста; развитие психологических профессионально значимых качеств курсантов); содержательно-логические (усиление прикладной направленности профессионального образования, соблюдение логики в изучении учебного материала); деятельностно-технологические (формирование субъектной позиции курсантов на основе интерактивных образовательных технологий)» (Ю.С. Мандрыка) [115];

– формирования базовых профессиональных умений курсантов вуза МВД России в период лётной практики: «сочетание игровых и проблемных методов для формирования профессионально устойчивых мотивов; организация звеньевой, парной и индивидуальной форм занятия с использованием высокотехнологичных тренажеров; обеспечения взаимосвязи содержания специальных дисциплин и лётной практики» (В.П. Быков) [31];

– формирования ценностно-нравственной сферы будущих летчиков: «содержательное единство вопросов учебного занятия с вопросами формирования внутренних ценностно-нравственных убеждений курсантов; определение приоритетной значимости наставничества в формировании мировоззрения будущих летчиков; методическое сопровождение индивидуальной траектории формирования ценностно-нравственной сферы курсантов» и др. (М.М. Духанин) [61];

– самовоспитания курсантов: «применение разнообразных педагогических обучающих и воспитательных технологий, развивающих мотивацию и потребность самовоспитания, использование метода самооценки, осуществление

педагогической поддержки в процессе самовоспитания, создание благоприятного психологического климата, эмпатийность в общении, субъект-субъектная основа взаимодействий, воспитание на личном примере» (Ю.Н. Окунев) [136].

Анализ исследований этой группы показал, что эффективность использования интерактивных технологий и методов обучения в процессе профессионального образования курсантов в военных вузах достигается посредством реализации следующих педагогических условий: организационно-управленческих (подготовка педагогического коллектива к реализации интерактивных практико-ориентированных технологий; усиление прикладной направленности профессиональной подготовки; обеспечение межсубъектной коммуникации и взаимодействия); содержательно-технологических (содержательное единство вопросов учебного занятия с вопросами формирования определенных компетенций/умений/навыков в соответствии с применением конкретного интерактивного метода); психолого-педагогические (сочетание игровых и проблемных методов для развития интерактивными методами профессионально значимых качеств курсантов; формирования субъектной позиции; рефлексивного взаимодействия субъектов обучения).

В целом, проведенный анализ показал, что в системе высшего военного образования педагогические условия имеют свою специфику и вариативность, так как создаются для эффективности профессиональной подготовки офицерских кадров, способных нести службу и оперативно решать стандартные и нестандартные задачи в определенной области профессиональной деятельности. Специфичность педагогических условий военного вуза объясняется закрытостью педагогической системы, ограниченностью свободного контакта с внешней средой, специфическими особенностями организации образовательного процесса.

Анализ указанных источников показал, что, включая интерактивные методы обучения в образовательный процесс военного вуза, необходимо учитывать возможные типичные ошибки в их использовании:

- отсутствие четкой цели использования конкретного интерактивного метода, несоотнесенность его с группой формируемых навыков;

- нарушение этических норм и правил при реализации интерактивных методов обучения;
- формальное отношение к организации формирования навыков командной работы со стороны педагогического коллектива военного вуза;
- отсутствие взаимосвязи содержания интерактивного метода с будущей профессионально-служебной деятельностью курсантов;
- нецелесообразное применение интерактивных методов обучения;
- преобладание соревновательных элементов в командной работе при применении интерактивных методов в ущерб образовательным;
- пассивное отношение отдельных курсантов при использовании интерактивных методов обучения в образовательном процессе, оставленное без внимания педагога.

На основе проведенного анализа научной литературы нами были определены и обоснованы педагогические условия формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения:

- организационные: использование единого информационно-образовательного пространства военного вуза на основе междисциплинарности; системное применение интерактивных методов обучения как регулярного обязательного компонента образовательного процесса; особая роль преподавателя как организатора, модератора, наставника и носителя профессионального образца;
- содержательные: включение интерактивных методов с определёнными заданиями/упражнениями, связанными с будущей профессиональной командной деятельностью курсантов;
- психолого-педагогические: обеспечение управляемой рефлексии и обратной связи через регулярное проведение анализа командной деятельности («командных ретроспектив»), выявления ошибок и поиск возможных путей улучшения командной работы;
- дидактические: реализация комплексного методического обеспечения применения интерактивных методов обучения для формирования навыков

командной работы;

– диагностические: мониторинг сформированности навыков командной работы у курсантов в соответствии с разработанными показателями.

Таким образом, материал, представленный в данном параграфе, позволяет сделать обобщающие выводы:

1) в образовательном процессе военного вуза требуется учет его особенностей: сочетание обучения, воспитания и элементов будущей служебной деятельности курсантов, поэтому и формирование навыков командной работы у будущих офицеров формируется не изолированно, а в системе целостного педагогического воздействия;

2) интерактивные методы обучения занимают ведущее место в современном образовательном процессе военного вуза, так как способствуют конструктивному взаимодействию его субъектов, повышают профессионально-учебную мотивацию курсантов, обеспечивают продуктивное личностное развитие, формируют навыки командной работы;

3) при применении интерактивных методов, обучение происходит в условиях группового взаимодействия через диалог, анализ опыта, коллективный поиск нахождения оптимального решения профессионально-ориентированных проблем/задач, что способствует интериоризации норм и правил командно-коллективной деятельности, формирует готовность к межличностному взаимодействию и продуктивной коммуникации в любых ситуациях учебно-профессиональной командной деятельности;

4) командная работа в процессе применения интерактивных методов обучения может рассматриваться и как средство, и как результат: с одной стороны, учебная задача решается в процессе совместных действий курсантов и преподавателя, что рассматривается как средство обучения; с другой стороны, практика активного взаимодействия формирует устойчивые формы командного поведения, которые востребованы в военной профессиональной среде, что соотносится с результатами профессионального обучения курсантов;

5) потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков

командной работы у курсантов имеет несколько составляющих: переход всех курсантов из пассивных слушателей к позиции активного процесса познания; мотивация командной деятельности за счет роста вовлеченности в образовательный процесс, профессионально-ориентированное и практико-ориентированное обучение; моделирование профессионально значимых ситуаций, воспроизведение контекстов, в которых требуется согласованность действий участников команды; развитие рефлексии и обратной связи; развитие ответственности через процедуру отчетности за проделанную работу в учебно-командной деятельности;

6) форма планирования и организации формирования навыков командной работы определяется выбором интерактивного метода;

7) для реализации интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза, должны быть созданы организационные, содержательные, психолого-педагогические, дидактические и диагностические педагогические условия.

1.3. Модель формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения

В диссертационных исследованиях по педагогике и ее понятийно-терминологическом аппарате неоднократно встречается понятие «моделирование», выступающее одной из задач познания и методом исследования, и являющееся целеопределяющим по отношению к исследовательской задаче. Несмотря на отсутствие единого подхода к трактовке понятия «модель», в большинстве случаев ее рассматривают как «аналога реального объекта» в познавательных целях, несущего определенную информацию об оригинале. Так же

модель рассматривается как образный ориентир, на который опирается исследователь при постановке цели преобразования педагогической действительности (Н.А. Козырев [88], И.О. Котлярова [94], В.И. Михеев [123], С.М. Окулов, О.В. Сизихина [135]).

По определению В.И. Писаренко модель всегда имеет «информационно-исследовательскую нагрузку», а целью ее создания является распространение определенного педагогического опыта [146]. При этом в модели не только фиксируется текущее состояние объекта, но и схематично представлено его научное объяснение, прогнозирование и проектирование.

Мы исходим из того, что разработка авторской модели направлена на описание имеющейся педагогической реальности, выявление ее внутренних причинно-следственных связей, а также прогноз развития объекта исследования. Таким образом, модель выступает своеобразным эквивалентом реального педагогического процесса и показывает возможные механизмы его изменения в соответствии с выдвинутой гипотезой, представленной в визуальной форме, поэтому для моделирования характерны наглядность, допустимая абстрактность. Востребованность моделирования в педагогике объясняется возможностью через модель детализировать планируемый педагогический процесс, показать механизмы повышения его результативности.

Обобщив все сказанное в научной литературе, нужно отметить, что моделирование можно рассматривать многомерно как: один из видов педагогической деятельности; метод научно-педагогического исследования; визуальное представление планируемого педагогического процесса, средство продуцирования педагогических инноваций. Преимуществами моделирования являются: «наличие емкой информации об оригинале; аккумуляция логики педагогического исследования и связи его элементов; опора на методологические принципы; отражение существующей реальности» (А.А. Остапенко) [138].

Обычно моделирование начинается с определения его задач, первой из которых ставится проверка гипотезы. Также в задачах разработки модели указываются: структурирование объекта исследования, определение его составных

частей (компонентов, блоков) и взаимосвязей между ними, определение механизмов функционирования педагогической системы и условий ее эффективности.

А.Н. Дахин, рассматривая специфику моделирования в педагогике, оперирует понятием «работоспособность модели», считая ее весомым критерием адекватного соответствия действительности [57].

М.В. Ядровская отмечает, что большую роль в моделировании играет креативность разработчика, при прохождении основных этапов моделирования и продумывания дизайна разрабатываемой модели: 1) любое моделирование предваряет изучение и анализ имеющегося опыта решения обозначенной проблемы с последующей формулировкой гипотезы; 2) разработка программы исследования и организация педагогической деятельности в рамках этой программы с уточнением и внесением правок в случае необходимости; 3) создание окончательного варианта модели (возможно на основе нескольких пробных) и его воплощение в педагогическом процессе [215].

При разработке модели мы руководствовались ее функциями, описанными в научной литературе (познавательная, эвристическая, объяснительная, проектировочно-прогностическая, оценочная/диагностико-оценочная) (А.А. Остапенко [138], В.И. Писаренко [146], Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева [216]). В разработанной нами модели эти функции соблюдены и имеют практическое значение, их содержание достаточно просматривается в используемых названиях, что, наш взгляд, сделало предлагаемую модель достаточно понятной, содержательно полной, пригодной для проверки и ориентированной на применение в реальной образовательной деятельности.

Педагогическое моделирование не осуществляется спонтанно, оно основано на системе принципов, что и обеспечивает научную состоятельность модели. Это объясняет, выбор традиционных принципов моделирования в нашей работе: принцип системности (объект – целостное образование, состоящее из взаимосвязанных элементов); целостности (соблюдение интегративного единства компонентов педагогической системы); адекватности (воспроизводство свойств и

связей, значимых для данного исследования); динамизации; наглядности (для абстрактного/визуального представления проектируемого процесса); вариативности (создание нескольких вариантов решения проблемы); связи теории с практикой. Эти принципы представлены во многих работах, рассматривающих особенности моделирования в педагогике [123; 135], и указываются в диссертациях, содержащих моделирование педагогического процесса [138].

При выборе типа разрабатываемой модели, мы опирались на существующую типологию моделей, представленную в научных исследованиях:

- концептуальная (теоретическая) модель отражает основную научную идею, исходные положения, логику педагогического процесса, определяет направление дальнейшего анализа;
- понятийно-описательная модель дает словесно-логическое представление об изучаемом объекте, его признаках и свойствах, а также демонстрирует отношения между элементами;
- в содержательно-генетической модели видны основания, этапы становления и динамика развития рассматриваемого объекта исследования (явления или процесса);
- нормативная модель отражает желаемое/должное состояние педагогической системы;
- функциональная модель концентрирует внимание на специфике отдельных компонентов, в комплексе обеспечивающих функционирование всей системы.

Е.А. Лодатко определяет основные типы разрабатываемых в педагогических исследованиях моделей, как: содержательные; структурные; функциональные. Соответственно, в содержательной модели предметом моделирования он выделяет содержание изучаемого педагогического объекта, включая его свойства, признаки, характеристики, т.е. основу его детализации; в моделях структурного типа предметом моделирования является структура исследуемого педагогического объекта, включая составляющие его связи; в функциональных моделях отмечается ориентированность на реализацию педагогических функций [106].

Похожие типы моделей описывает В.И. Писаренко, указывая на их

структурные, сущностные (информационные) и функциональные типы. Так, по мнению этого автора, в структурной модели представлены компоненты педагогического процесса/явления. В функциональной модели отражена последовательность проводимых и научно обоснованных педагогических операций/действий. Сущностная модель включает несколько блоков, в которых фиксируются основные моменты педагогического процесса от методологии до технологии. Так же отмечается широкое распространение в педагогических диссертационных исследованиях комплексных моделей [146].

Опираясь на теоретический базис моделирования в педагогических исследованиях, нами была разработана структурная блочная модель формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения. Выбор типа модели объясняется задачами моделирования, в которые входит системная характеристика объекта (структура), традиционно представленная блоками: целевым, методологическим, содержательным, деятельностным и оценочно-диагностическим.

В нашем исследовании моделирование включало этапы:

- исследовательско-проектировочный (подготовительный этап исследовательской работы, направленный на выявление противоречий, изучение научной литературы по вопросам профессиональной подготовки курсантов к командной работе через формирование ее навыков с использованием интерактивных методов обучения, осмысление проблемы, определение цели и задач, описание методологической базы исследовательской работы в военном авиационном вузе, моделирование);
- процессуально-технологический (практический этап исследовательской работы, направленный на составление результативного прогноза, обоснование и создание необходимых педагогических условий, разработка программы, выбор соответствующих цели средств обучения в образовательном процессе военного вуза, подбор диагностических методик, реализация авторской модели в образовательном процессе военного авиационного вуза,);
- аналитико-рефлексивный (заключительный этап исследовательской

работы, направленный на оценку производимых педагогических нововведений).

Сущность разработанной нами модели состоит в том, что продуктивное формирование навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза осуществляется посредством интеграции вопросов командной работы в армии РФ в учебные материалы различных дисциплин и видов учебных занятий с опорой на личный опыт преподавательского состава, что значительно интенсифицирует формирующий процесс и закладывает основы ответственного выполнения воинского долга в постоянном командном взаимодействии.

Структура разработанной нами модели традиционна для педагогических исследований и состоит из взаимосвязанных блоков: целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативно-оценочный (Рисунок 1): содержание целевого блока определено его названием – он включает цели и задачи исследования; методологический блок содержит основные научные подходы и принципы, реализуемые в формирующем процессе; организационно-деятельностный отражает инновации (содержание, формы и виды работ, методы, средства) в образовательном процессе военного авиационного вуза, обусловленные задачей формирования навыков командной работы у курсантов; в результативно-оценочном блоке представлены критерии, показатели и уровни сформированности навыков командной работы у курсантов, методики оценивания их динамики, а также ожидаемый результат от внедрения модели. Также в модели представлены педагогические условия, которые необходимо создать в образовательной среде военного авиационного вуза для эффективного формирования навыков командной работы у курсантов с использованием интерактивных технологий.

Разработанная нами модель представлена на рисунке 1 в графической форме.

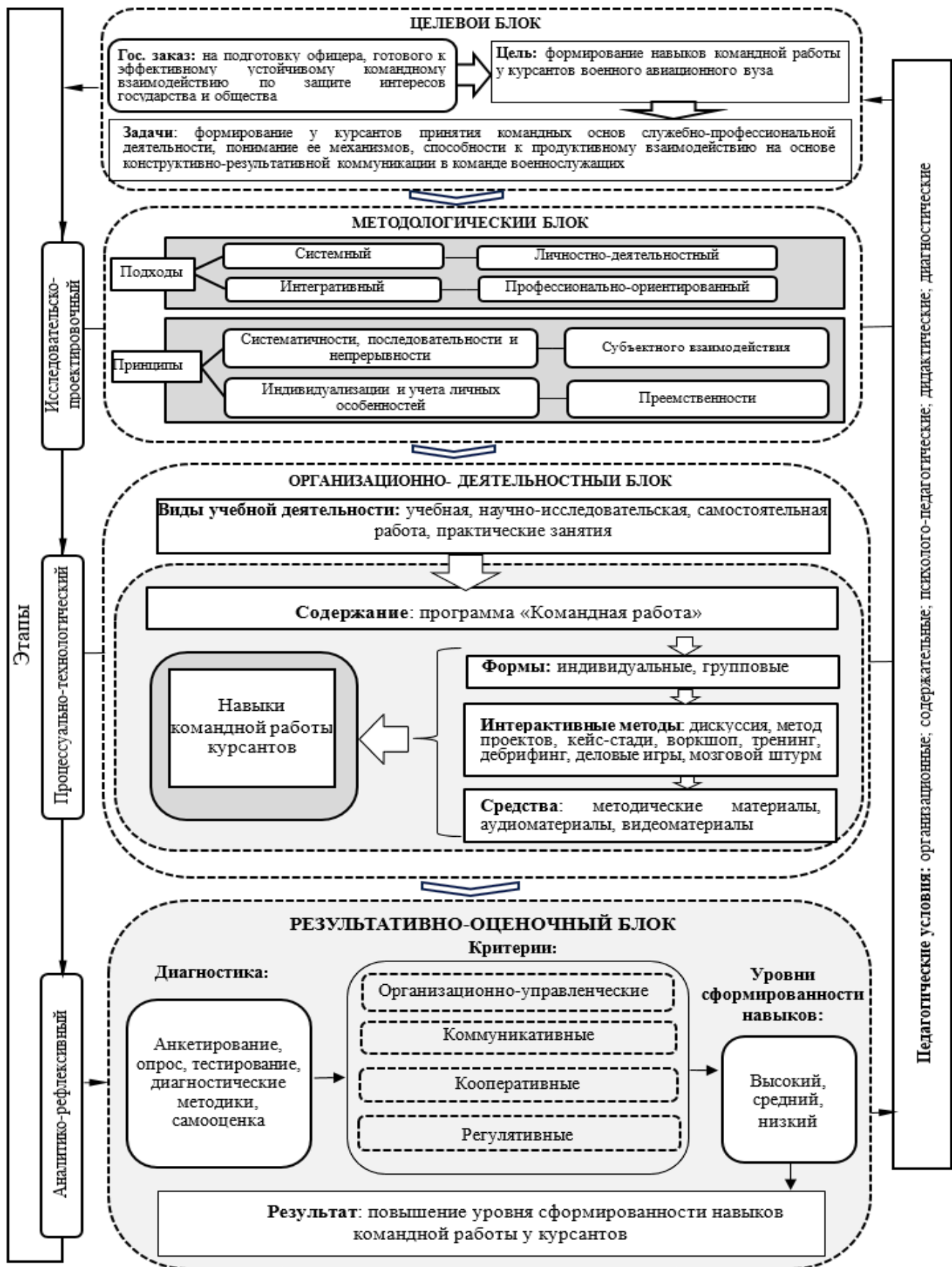


Рисунок 1 – Модель формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения

Этапы включают определенные блоки, наличие которых позволяет визуально отразить структуру проводимого педагогического экспериментального исследования, связи между его элементами, механизмы получения итоговых результатов.

Содержание целевого и методологического блоков разрабатывалось на исследовательско-проектировочном этапе и детерминировало весь процесс формирующей работы, делая его системным и научно-обоснованным, определяя общую стратегию и структуру исследования, направленного на внедрение изменений в образовательный процесс профессиональной подготовки курсантов в военном авиационном вузе и получение нового надежного и воспроизводимого научного знания. Также исследовательско-проектировочный этап являлся определяющим для аргументирования организации научного поиска решения поставленной проблемы, обоснования связей между проблемой и целями исследовательской работы, осмысления профессионально-личностной позиции исследователя в планируемой и реализуемой экспериментальной работе.

Процессуально-технологический этап – центральное звено в организации исследовательской работы. Логика этого этапа определяется содержанием исследования, его уникальностью. На этом этапе проверяется гипотеза, в случае подтверждения которой она становится основой нового научного знания, полученного в ходе данного исследования. Осуществляется выбор методов исследования, разработка его инструментария, организация рабочего пространства согласно определенным педагогическим условиям, получение и фиксация данных в установленной последовательности исследовательских действий. Также производится формулировка выводов по задачам и оценка их весомости и достоверности.

На аналитико-рефлексивном этапе происходит обработка полученных данных, систематизируется собранная информация, осуществляется ее качественный и количественный анализ, полученные данные соотносятся с поставленными ранее (на первом этапе) задачами, выявляются плюсы и минусы проделанной работы, происходит ее осмысление и определение перспектив.

Основные принципы рефлексивности, реализуемые на этом этапе: сосредоточение фокуса исследовательского внимания на процессе/деятельности; учет исследовательской позиции; аналитико-критический контроль действий.

Необходимо прокомментировать представленные в разработанной модели блоки.

I. Целевой блок фиксирует цели и задачи, отражающие государственный заказ на подготовку офицера, готового к продуктивному командному взаимодействию по защите национальных интересов государства, что обуславливает необходимость формирования навыков командной работы у курсантов в процессе получения профессионального образования. Перспективной видится цель перехода процесса формирования навыков командной работы у курсантов в режим саморазвития.

Поставленные цели объясняются преимуществами командной работы: объединение ресурсов (кадровых, интеллектуальных, трудовых и пр.), оптимальное разделение труда, наличие системы взаимоподдержки и индивидуально-коллективной ответственности, что в целом складывается в коллективный потенциал. Командная работа в армейских структурах позволяет на основе объединения сильных сторон, точек зрения на решение поставленной задачи и имеющихся навыков оптимизировать работу и достичь поставленной цели, что составляет основу профессионально-служебной деятельности офицеров.

Учитывая все это, ставятся задачи формирования у курсантов принятия командных основ служебно-профессиональной деятельности, понимание ее механизмов, способности к продуктивному взаимодействию на основе конструктивно-результативной коммуникации в команде военнослужащих:

1) формирование у курсантов ценностно-положительного отношения к командной работе;

2) развитие у курсантов комплекса навыков командной работы как личностного качества, основанного на способности осознанного участия в командно-коллективной деятельности с учетом собственных индивидуальных особенностей, реализуя их через выполнение командной роли и используя ее как

ресурс усиления общего результата;

3) овладение методами совместного планирования, обсуждения и принятия решений, а также практическими умениями конструктивной коммуникации и партнерского взаимодействия в команде, формирование системного опыта командного взаимодействия;

4) создание специального образовательного пространства вуза, посредством реализуемых подходов и педагогических условий.

Целевая аудитория реализации модели: курсанты второго курса обучения военного авиационного вуза.

II. Методологический блок содержит основные подходы (системный, интегративный, личностно-деятельностный, профессионально-ориентированный) и принципы (систематичности, последовательности и непрерывности; субъектного взаимодействия и диалогизации; индивидуализации и учета личностных особенностей; преемственности). Представленный комплекс методологических подходов и принципов обеспечивает научную состоятельность разработанной модели.

Обозначенные методологические подходы позволяют реализовать поставленную цель: выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить педагогические условия формирования навыков командной работы у курсантов авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения. Для чего и предпринято моделирование.

Системный подход. Системный подход (В.П. Беспалько, И.В. Блауберг, В.И. Загвязинский и др.) характеризует взаимодействие элементов единой системы – образовательного процесса военного авиационного вуза и является базовым в данном исследовании, так как позволяет формировать целостное представление о внешних и внутренних взаимосвязях исследуемого объекта [Цит. по 13] (Ю.К. Бабанский). Это создает возможности выявления факторов, способствующих/препятствующих логичному построению педагогического процесса с ожидаемой эффективностью, разработки и внедрения в образовательный процесс военного авиационного вуза упорядоченной структуры

взаимодействия всех субъектов обучения.

Именно системный подход, с опорой на анализ и синтез, позволил целостно и с разных сторон изучить процесс формирования навыков командной работы у курсантов военных авиационных вузов и предложить авторскую модель, состоящую из нескольких взаимосвязанных компонентов, предполагающих единую структуру взаимодействия участников образовательного процесса, ориентированных на получение общего образовательного результата, соответствующего государственному заказу, цели и задачам данного исследования.

Системный подход позволяет представить комплекс профессиональных навыков курсантов военного авиационного вуза как целостную систему структурных компонентов в их взаимосвязи (навыки боевой и тактической подготовки, специально-технические навыки, психологические и командные: дисциплина, стрессоустойчивость, готовность к работе в команде), выделить в ней роль навыков командной работы.

Реализация системного подхода позволила нам рассматривать:

- навыки курсантов военного авиационного вуза к командной работе как сложную систему с внутренней структурой подразделения на группы (организационно-управленческие; кооперативные; коммуникативные; регулятивные), где каждая группа навыков выполняет собственную функцию в обеспечении командной согласованности и имеет определенные показатели;

- требования к профессиональной подготовке курсантов и их будущей командной профессионально-служебной деятельности как систему, наполняемую требованиями профессиональных стандартов, общевоинских уставов и приказов Минобороны РФ;

- практико-ориентированную профессиональную подготовку курсантов военных авиационных вузов как: а) педагогическую систему, направленную на подготовку к профессионально-служебной авиационной деятельности через практическое обучение, формирующее необходимые навыки военной службы; б) как систему «военный вуз – вооруженные силы РФ», где основными качественными характеристиками выступают государственный заказ, строгая

централизация, наличие структуры, практическая интеграция, двуединый характер подготовки (совмещение гражданских и военных дисциплин);

– системное единство знаний, умений, навыков, обусловленных командным характером будущей профессиональной-служебной деятельности курсантов в их комплексе, отражающее готовность их реализации в системе вооруженных сил РФ;

– процесс формирования навыков курсантов к командной работе как динамическую систему, включенную в образовательный процесс военного авиационного вуза;

– системное использование интерактивных методов обучения с практико-ориентированным содержанием как средства формирования навыков командной работы у курсантов по принципу усложнения.

Интегративный подход. Не менее значимым для данного исследования мы считаем интегративный подход, являющийся системообразующим на основе объединения остальных подходов и принципов. Его применение обеспечивает формирование навыков командной работы у курсантов в процессе их целостного личностного развития, благодаря объединению в единой образовательной среде различных видов обучения и дисциплин, синтезу разных знаний через внутреннюю связь содержания образования и будущей профессионально-служебной деятельности.

Интегративный подход (О.Б. Акимова [5], Е.В. Земцова [71], В.В. Краевский [95], Г.Ф. Федорец [195]) сводится к объединению разнообразных ресурсов при разработке образовательных программ, сочетающих теоретическую и практическую профессиональную подготовку курсантов с моделированием реальных ситуаций командной работы в профессионально-служебной деятельности. Предпосылками применения интегративного подхода при формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза выступают различные компоненты внутренней и внешней среды (нестабильность политической обстановки в мире, интеграция военного образования в систему высшей школы при сохранении специфики военной службы, необходимость объединения морально-боевых качеств и командных

навыков и пр.), а также ориентированность курсанта на восприятие и интериоризацию профессионально-направленной информации в процессе подготовки к военной службе офицера.

Интеграция меж- и внутридисциплинарного уровней позволяет курсанту формировать целостное представление о будущей работе в команде военнослужащих как неотъемлемой части военно-профессионально деятельности офицера.

В целом, интегративный подход предполагает в образовательном процессе военного вуза аккумуляцию различных подходов, принципов, педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования навыков командной работы на основе максимальной реализации потенциала каждого курсанта.

Системный и интегративный подходы тесно взаимосвязаны, так как рассматриваются нами как интеграция системы взаимосвязанных компонентов: профессиональное военное образование, специфика обучения и преподавания в военном авиационном вузе, учебные планы и программы, учебно-методическое обеспечение дисциплин, педагогические условия. Системный и интегративный подходы позволяют выявить особенности процесса формирования навыков командной работы у курсантов в образовательном пространстве военного авиационного вуза при создании необходимых педагогических условий.

Личностно-деятельностный подход (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, И.Я. Зимняя, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) способствует развитию курсанта как активного субъекта учебной и будущей профессионально-служебной деятельности, что первостепенно при формировании навыков командной работы. Динамизм и вариативность обучения, возможность использования его интерактивных методов для формирования навыков командной работы во многом объясняется положениями личностно-деятельностного подхода в образовании [Цит. по 21; 95].

Опора на идеи и концептуальные положения личностно-деятельностного подхода позволяет:

- проанализировать будущую профессионально-служебную деятельность

курсантов с позиций командной работы, а самих курсантов рассматривать в качестве субъектов (как партнеров по субъект-субъектному взаимодействию в образовательном процессе; как субъекта, систематизирующего осваиваемые теоретические знания и проецирующего их на будущую профессиональную деятельность, способного анализировать развитие у себя навыки командной работы);

- учитывать индивидуально-личностную составляющую в формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза;

- обучать курсантов саморефлексии развитости навыков и имеющегося опыта командной работы;

Профессионально-ориентированный подход (А.Н. Богомолов [24], М.Н. Рассадина [157], Н.В. Сердюк, А.С. Семченко И.С. Складенко [184], Е.А. Тимофеева [186]), на наш взгляд – обязательный подход в организации образовательного процесса в ведомственном вузе, так как приоритетной целью ставит подготовку обучающихся к практической работе, направлен на соблюдение единства содержательных и инструментальных аспектов обучения, повышает уровень его практически-прикладного характера и позволяет: акцентировать у обучающихся мотивационно-ценностное отношение к будущей профессиональной деятельности на основе соотнесения собственных представлений о ней с социальными ожиданиями, понимании своей будущей профессиональной роли; обеспечить контекстность изучаемых дисциплин; решать практико-ориентированные задачи с профессиональными вводными; постепенно вводить обучающихся в будущую профессиональную деятельность в процессе всех видов практик на основе индивидуализации и дифференциации профессионально-личностного развития каждого курсанта и формировать у него необходимые компетенции. Профильная специализация в ведомственных вузах осуществляется именно благодаря профессионально-ориентированному подходу.

Профессионально-ориентированный подход в военном авиационном вузе в наибольшей степени способствует подготовке курсантов к профессиональной деятельности, так как переносит теорию в практику, проецируя учебный материал

на реальные ситуации профессионально-служебной деятельности, акцентирует наполнение учебной документации (учебные и тематические планы, программы учебных дисциплин и пр.) актуальной для профессии военного летчика информацией, адаптации содержания каждой дисциплины к профилю подготовки. Это создает определенный эмоционально-познавательный интерес к обучению у курсантов, повышает его в процессе профессиональной подготовки и «погружения» в профессию, обеспечивает профессионально-личностное развитие. Сформировать навыки командной работы у курсантов без профессионально-ориентированного подхода невозможно, так как именно этот подход формирует представления о том, какие умения и навыки необходимы в будущей профессиональной деятельности и каково их реальное применение.

Профессионально-ориентированный подход к формированию у курсантов навыков командной работы с использованием в образовательном процессе военного авиационного вуза предполагает следующую последовательность педагогических действий: проектирование учебных ситуаций, требующих функциональную подготовленность курсантов к командной работе; выполнение курсантами заданий и упражнений, включающих различные навыки командной работы для комплексного освоения многофункциональных профессиональных действий; обучение применению навыков командной работы в нештатных ситуациях профессиональной деятельности.

Выбор основополагающих методологических подходов к формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения позволил выделить его принципы:

– систематичности, последовательности и непрерывности, что обеспечивает комплексное формирование навыков командной работы на основе интеграции содержания дисциплин, его структурирования, логичности, системности и непрерывности в образовательном процессе ведомственного вуза, отражение диалектических связей компонентов обучения; именно этот принцип позволяет достигать целостности формирующего процесса на основе интеграции его этапов;

– субъектного взаимодействия, что позволяет обеспечить конструктивное взаимодействие всех участников педагогического процесса, так как формирование навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения предполагает групповую работу, в которой каждый курсант выступает субъектом обучения при обсуждении профессиональных задач/действий с целью получения новых знаний и отработки их на практике, а преподаватель выполняет роль модератора группового взаимодействия, стимулирующего субъектность курсантов в диалоге и практических действиях;

– индивидуализации и учета личностных особенностей в профессионально-личностном развитии курсанта (уровень мотивации обучения, психофизиологические показатели, индивидуально-личностные качества и способности и пр.); интерактивные методы обучения рассматриваются как педагогические инструменты, позволяющие формировать у курсанта, как будущего военного летчика, качества офицера, требующие оптимизации профессиональных умений работать в команде до уровня сформированности навыков; в рамках взаимодействия курсанта с образовательной средой создаются условия самостоятельного поиска возможностей ее использования с опорой на личные потребности;

– преемственности – основан на использовании имеющегося положительного опыта командной работы у профессорско-преподавательского коллектива и офицерского состава, что позволяет формировать у курсантов навыки командной работы на оптимальных, проверенных в условиях профессионально-служебной деятельности, способах решения поставленных служебных и учебно-боевых задач.

III. Организационно-деятельностный блок содержит: виды учебной деятельности курсантов; программу, которая охватывает формы (интерактивные занятия в индивидуальной и групповой формах), средства (методические материалы, аудио и видео материалы) и методы – интерактивные методы обучения, позволяющие достигать эффективности выстраиваемого процесса.

Виды учебной деятельности, в которые были вовлечены курсанты для формирования навыков командной работы, включали: учебные дисциплины

(История, Управление подразделениями в мирное время, Безопасность полетов, Иностранный язык, Психологи и педагогика), самостоятельную работу, научно-исследовательскую работу и практическую подготовку.

В научной литературе форма обучения определяются как внешняя сторона образовательного процесса, особая конструкция процесса обучения, определяющая характер связей пространственно-временные рамки, регламент. Форму обучения образно можно назвать «оболочкой» реализации метода, это организация содержания обучения «изнутри» (Ю.К. Бабанский) [13]. Форма содержит ответ на вопросы: «где, кого и в каком режиме учить?», поэтому из формы конструируется будущая реальность образовательного процесса. Через форму задается степень принудительности кооперации субъектов обучения. Традиционно выделяют: а) очная, заочная, дистанционная; б) фронтальные, групповые/командные, индивидуальные; в) лекции, практические, семинары, лабораторные занятия, самостоятельная работа.

Формы работы с курсантами в рамках формирования навыков командной работы в контексте военного образования более привязаны к армейской специфике. Выделяются: учебно-плановые (определяются основной образовательной программой: проблемные лекции, семинары-дискуссии, лабораторно-практические занятия, командно-штабная тренировка); тренинговые и интерактивные (тренинги, мастер-классы, применение интерактивных методов обучения); формы внеаудиторной и служебной деятельности (навыки формируются без преподавателя: суточный наряд, караульная служба, войсковая стажировка, строевая и огневая подготовка и пр.). Основное правило: при формировании навыков командной работы форма обучения должна принудительно требовать взаимодополнения.

Что касается средств обучения, то это – инструменты познания, объекты, используемые для передачи знаний и организации учебного процесса (глобально выделяют вещественные – учебники, рабочие тетради, наглядные пособия, технические средства и невещественные – речь, общение, письменные знаки). Кроме того, средства обучения классифицируются: по характеру воздействия, по

сложности, по происхождению, выделяют вербальные и визуальные средства обучения. С помощью средств обучения происходит усвоение учебного материала и ускорение этого процесса, так как средства – это составная часть методов обучения (Ю.К. Бабанский) [13]. Средства обучения выполняют функции: информационную, наглядную, мотивационную, практическую. Любое средство обучения не просто содержит в себе определенную информацию, а представляет материал, способствующий развитию личности в процессе обучения и решения конкретных педагогических задач.

Целостность образовательного пространства достигается интеграцией различных средств обучения, сочетанием традиционных и инновационных методов.

Среди главных средств, используемых нами в процессе построения формирующего воздействия, выделены следующие: методические материалы (задания и упражнения, согласно дисциплинам, включённым в экспериментальный процесс; кейс-задания (текстовые, аудио и видео материалы); разработки дидактических игр и тренингов, тематика групповых проектов (с методическими рекомендациями); план-карты проведения групповых дискуссий, дебрифингов.

Метод обучения – это способ взаимодействия педагога с учащимися [13]. Среди методов обучения курсантов в военном вузе выделяют классические академические и специфические военно-практические. Использование интерактивных методов обучения при формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза подробно описано в параграфе 1.1.

Указанные формы, средства и методы обучения представлены в программе «Командная работа», которая выступает комплексной платформой по формированию навыков командной работы у курсантов.

Содержание теоретической подготовки курсантов к командной работе должно включать изучение материала, связанного с ее основами: планирование и координация действий участников командной работы в авиации; принципы взаимодействия и особенности коммуникаций в команде; методы управления работой команды; соблюдение регламента в командной работе; урегулирование

конфликтных ситуаций в командной работе и др.

На семинарских и практических занятиях необходимо рассмотреть примеры успешных/неудачных командных решений и действий; осуществить моделирование и анализ реальных штатных и внештатных профессиональных ситуаций, связанных с командным взаимодействием и принятием совместного решения; отрабатывать навыки командной коммуникации, развивать лидерские качества будущего офицера, формировать у него адекватную самооценку своей роли в командной работе.

Индивидуальная работа с курсантами при формировании у них навыков командной работы должна осуществляться посредством консультирования, что способствует развитию психологической устойчивости, способности к саморегуляции, самоконтролю.

Во всех указанных формах работы с курсантами необходим анализ выполнения задания, общего характера взаимодействия, достижение цели в коммуникациях, в целом, оценка командной работы. С помощью этих действий ситуативный опыт командной работы превращается в устойчивый навык.

IV. Результативно-оценочный блок модели формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза содержит: диагностический инструментарий (подробно представлен в пар. 2.1), критерии (отражены в пар. 1.1), уровни сформированности навыков командной работы (высокий, средний, низкий), а также планируемый результат.

Характеристика уровней сформированности навыков командной работы у курсантов военного авиационного института представлена в таблице 4.

Указанные в таблице 4 группы навыков командной работы курсантов военного авиационного вуза могут быть сформированы на низком, среднем и высоком уровнях.

Отметим, что модель является инструментом в реализации педагогических условий.

Таблица 4 – Характеристика уровней сформированности навыков командной работы у курсантов военного авиационного института

Уровневые характеристики показателей групп навыков командной работы курсантов военного авиационного вуза		
Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Организационно-управленческие навыки:		
– полная инертность в командной работе, отсутствие лидерских качеств, неумение принимать решения, распределять роли и координировать действия участников командной работы	– эпизодическая инертность в командной работе, ситуативное проявление лидерских качеств, сомнения при принятии решений, распределении ролей и координации действий участников командной работы	– проявление активности и лидерских качеств в командной работе, обоснованность принимаемых решений, распределения ролей и координации действий участников командной работы
– отсутствие тайм-менеджмента	– ситуативное владение тайм-менеджментом	– оптимальное владение тайм-менеджментом
– не знает методы обучения командной работы	– знает методы обучения командной работе, но на практике допускает ошибки	– оптимальное владение методами обучения командной работе
Кооперативные навыки (навыки кооперации):		
– ориентация на индивидуальную работу и обособленность в учебной и практической деятельности	– эпизодическая склонность к индивидуализации и обособленности в работе команды	– полноценная кооперация с участниками выполняемой работы на основе принципов командного взаимодействия
– отсутствие склонности к кооперации в команде	– ситуативные стремления к кооперации в команде	– активное кооперация в команде
– нарушение регламента командной работы в учебной и практической деятельности	– эпизодическое нарушение регламента командной работы в учебной и практической деятельности	– соблюдение регламента командной работы в учебной и практической деятельности
– отсутствие знания профессиональной терминологии	– ситуативное владение профессиональной терминологией	– грамотное владение профессиональной терминологией
– отсутствие умения быстрого овладения и передачи деловой информации	– некоторые затруднения в овладении и передаче деловой информации	– быстрое овладение и передача деловой информации
– не умение осуществлять конструктивно-результативную коммуникацию;	– эпизодическое нарушение правил конструктивно-результативной коммуникации;	– устойчивая конструктивно-результативная коммуникация;

Уровневые характеристики показателей групп навыков командной работы курсантов военного авиационного вуза		
Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Коммуникативные навыки:		
– несформированность перцептивных способностей	слабая сформированность перцептивных способностей	– проявление перцептивных способностей во всех ситуациях командного взаимодействия
– конфликтный стиль общения и взаимодействия	– устойчивость к конфликтам без умения их разрешения	– развиты навыки управления конфликтами
Регулятивные навыки:		
– отсутствие волевой саморегуляции	– недостаток волевой саморегуляции	– наличие волевой саморегуляции
– низкий самоконтроль действий и неадекватная самооценка своей роли в командной работе	– недостаточный самоконтроль действий и неустойчивая самооценка своей роли в командной работе	– развитый самоконтроль действий и адекватная самооценка своей роли в командной работе
– отсутствие психологической устойчивости	– ситуативная психологическая устойчивость	– развитая психологическая устойчивость

При выборе педагогических условий формирования у курсантов военного авиационного вуза навыков командной работы мы ориентировались на классификацию педагогических условий формирования военно-профессиональных компетенций курсантов военных вузов, предложенную М.П. Стародубцевым [182]. Исходя из этого, выбор нами педагогических условий формирования у курсантов военного авиационного вуза навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения объясняется следующими обстоятельствами:

1) Группа организационных условий определена нами с целью упорядочивания формирующей работы, создания ее структурности, составления четкого плана работы, обеспечения целенаправленного управления формирующим процессом. В нашем исследовании организационные условия создают доступность необходимых ресурсов, обеспечивают психологический комфорт обучения при тесном взаимодействии субъектов обучения, что очень значимо для формирования навыков командной работы.

Среди организационных условий:

– *использование единого информационно-образовательного пространства военного вуза на основе междисциплинарности* предлагается нами в качестве первого педагогического условия формирующей работы, так как в рамках междисциплинарного подхода осуществляется согласование содержания нового материала с ранее изученным, создается возможность комплексного системного использования государственных стандартов, учебных ресурсов (программы, методические разработки по всем изучаемым дисциплинам и пр.), технических средств (программная база данных, тренажеров и пр.), технологий и методов обучения, а также общего потенциала кадрового состава для предоставления максимальных возможностей наибольшему числу субъектов обучения, возрастанию субъектной роли обучающихся в учебном процессе, повышении его эффективности, обеспечении наглядности учебных материалов, что в целом приводит к достижению нового уровня высшего военного образования;

– *системное применение интерактивных методов обучения как регулярного обязательного компонента образовательного процесса* непосредственно связано с темой и проблемой исследования и актуализируется высоким уровнем сложности и ответственности будущей профессионально-служебной авиационной деятельности курсантов, что актуализирует прикладной характер образовательного процесса в военных авиационных вузах, а также двусторонним обменом информации в обучении, переходом обучающихся из позиции пассивного участника к позиции активного субъекта групповой/командной работы, при которой поощряется постоянная вовлеченность в учебный процесс, самостоятельность и критичность в обучении, создается уникальная возможность применения освоенных теоретических знаний, формируются умения и навыки работы в команде; в целом, интерактивное обучение выбрано как базовое при формировании навыков командной работы потому, что: создаются условия активного общения в образовательном процессе на уровнях «курсант – курсант», «курсант – учебная группа», «преподаватель – курсант», «преподаватель – учебная группа»; из курсантов формируется команда единомышленников – субъектов

образовательного процесса, которые в определенной степени становятся не только потребителями, но и создателями нового знания; на практике применяются профессионально-ориентированные знания; активизируется и оптимизируется процесс развития коммуникативных навыков и навыков командной работы; используются технические средства обучения, представляющие естественную среду современной молодежи, выросшей в эпоху цифровизации, в особой степени это касается будущих летчиков, чей профессиональный труд предполагает уверенное владение техническими средствами (авионики, навигации, радиосвязи и пр.);

– реализация преподавателем роли модератора и наставника, как носителя профессионального образца предполагает, что современный преподаватель перестает быть источником передачи готовых знаний, работает с опорой на личностно-индивидуальные особенности курсантов при организации группового обсуждения учебной проблемы, создает условия и учебные ситуации для групповой дискуссии и командной работы (малые группы; трансформируемое пространство; временной прессинг/хронометраж времени на выполнение задания), при которых результат работы группы/команды зависит от вклада каждого курсанта и без слаженного командного взаимодействия задача невыполнима, помогает связывать в единый комплекс разрозненные знания, формирует навыки общения и социального взаимодействия, регулирует косвенное межличностное влияние; разрабатывает задания различного уровня сложности с учетом индивидуальности курсантов.

2) Содержательные условия необходимы в педагогической работе для определения комплекса учебного материала и практических заданий, которые могут обеспечить эффективное формирование личностного новообразования, включающего определенные знания, умения/навыки или компетенции, отразить связь приобретаемых знаний с практикой. Это обязательный элемент педагогических условий формирующей работы. Содержательные условия определяются тем, что должно быть усвоено в процессе обучения (в данном случае: приобретение устойчивых навыков командной работы в сфере профессионально-

служебной деятельности). Содержательные условия можно рассматривать как инструмент, позволяющий соединить имеющиеся знания и опыт, приобретенные ранее, с новой информацией. С позиции обучающегося (курсанта) – содержательные условия выполняют информационно-коммуникативную функцию (получение новых знаний в конкретной области), с позиции педагога – предметно-инструментальную, позволяющую оказывать формировать запланированные умения/навыки/компетенции.

Содержательные условия:

– *включение интерактивных методов с определенными заданиями/упражнениями, связанными с будущей профессиональной командной деятельностью курсантов* предполагает содержательно-профессиональную направленность интерактивных методов обучения (использование специальной военно-профессиональной терминологии; использование ситуаций и видео материалов, связанных с профессионально-служебной деятельностью, спецификой летной профессии; обсуждение ситуаций, приближенных к реальной действительности штатных и внештатных ситуаций полета и выполнения боевого задания и пр.); комплекс применяемых интерактивных методов обучения объединяет концептуальная идея профессионально-личностного развития будущего летчика, а адаптация каждого используемого метода под задачи изучаемых дисциплин позволяет курсантам усваивать материал, соотносимый с профессионально-служебными действиями, в диалоговом взаимодействии и сразу же отрабатывать его в практических смоделированных ситуациях, при этом у курсанта формируется восприятие себя как субъекта активного взаимодействия в ситуациях приближенным к профессионально-служебной обстановке;

3) Психолого-педагогические условия необходимо определять для формирующей работы, так как они обеспечивают достижение эффективности педагогического процесса при психологической комфортности обучения и доверительного взаимодействия всех его субъектов.

Среди психолого-педагогических условий:

– *обеспечение управляемой рефлексии и обратной связи через регулярное*

проведение анализа командной деятельности, выявления ошибок и поиск возможных путей улучшения командной работы; это апробированный педагогический инструмент формирования метапредметных умений/навыков, заключается в целенаправленном осмыслении курсантами опыта командной работы для ее улучшения, повышения взаимопонимания и взаимоподдержки, поиска причин успеха/неуспеха командной работы; алгоритм проведения заключается в поиске ответов на вопросы: «Что нужно сделать? Что перестать делать? Что продолжать делать?» или с помощью метода «4П» (анализ ситуации через вопросы: Поняли? Почувствовали? Поняли почему? Поменяем что/как?).

4) Дидактические условия предполагают специально смоделированную систему содержания, методов, форм и средств обучения с ориентацией на формирование у курсантов навыков командной работы с учетом специфики военного авиационного вуза.

Среди дидактических условий:

– *реализация комплексного методического обеспечения применения интерактивных методов обучения для формирования навыков командной работы; это условие тесно взаимосвязано с организационным условием – системное применение интерактивных методов обучения как регулярного обязательного компонента образовательного процесса, поэтому ключевые слова: системность и комплексность применения интерактивных методов; структура методического обеспечения формирующей работы состоит из целевого (декомпозиция навыков на маркеры поведения в соответствие с конкретной группой), содержательного, практического (разнообразные виды интерактивных методов обучения), контрольно-оценочного;*

5) Диагностические условия, среди которых главное – *мониторинг развития и сформированности навыков командной работы у курсантов в соответствии с разработанными показателями; проведение мониторинга позволяет оценить уровень сформированности навыков командной работы у курсантов (групповой и индивидуальной), сравнить с запланированным результатом, оценить в целом, формирующую работу или сформированность*

каждой группы навыков; предполагает овладение курсантами соответствующим понятийно-терминологическим аппаратом оценки/самооценки командной работы, понимание/оценка готовности к работе в команде (ведение тактических действий, принятие решения, преодоление профессиональных трудностей, способность контролировать обстановку, лидерские и коммуникативные качества и пр.), своевременная коррекция навыков командной работы.

Разработанная модель в полном объеме отражает организацию, содержание и контроль элементов экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения.

В целом, эффективность разработанной модели оценивается через положительную динамику развития всех групп навыков командной работы у курсантов. Отрицательная динамика в показателях указывает на неэффективность разработанной модели.

Таким образом, предпринятое моделирование формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения позволило сделать обобщающие выводы:

1) моделирование включало этапы: исследовательско-проектировочный; процессуально-технологический; аналитико-рефлексивный;

2) разработанная структурная модель отражает качественно новое знание об исследуемом объекте, осуществляемых педагогических процессах, их элементах и связях между ними, и ожидаемом результате экспериментальной работы, и может рассматривать как технологический инструмент для формирования у курсантов навыков командной работы с использованием интерактивных методов обучения;

3) структурированность модели представлена несколькими блоками: целевом (государственный заказ на подготовку офицеров авиации, задачи формирующего обучения); методологическом (научные подходы и принципы обучения курсантов в военном вузе в рамках обозначенной проблемы исследования), организационно-деятельностном (виды учебной деятельности, формы, средства, методы формирующей работы, интегрированных в программе

«Командная работа»), результативно-оценочном (критерии и показатели оценки формируемых навыков, диагностические методики, ожидаемый результат).

Выводы по первой главе

Результаты изучения теоретико-методологических оснований формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения позволяют сделать обобщающие выводы:

1. Профессионально-служебная деятельность в вооруженных силах России отличается командно-коллективным, нормативно закрепленным, иерархическим характером с четким распределением функций, субординацией, осознанным выполнением служебных приказов, скоординированными взаимодействиями различных специалистов для достижения общей цели. Командная работа в вооруженных силах РФ, направленная на защиту суверенитета государства, его территориальных границ и человеческих ресурсов, сопровождается высокой степенью ответственности, наличием экстремальных ситуаций и рисков, тяжелыми условиями труда, стрессогенностью, жесткой регламентацией, коллективизмом и пр., при этом, командная работа в армии – это основа ее боеготовности.

2. Имеющийся опыт профессиональной подготовки военных кадров показывает, что недостаточное внимание к командной работе на этапе обучения в военном вузе снижает качество и результаты учебной деятельности курсантов, уровень сплоченности курсантских коллективов, в целом, подготовку будущих офицеров к профессиональной деятельности.

3. Навыки командной работы, как педагогическая категория в системе профессиональной подготовки будущих военных летчиков, представляют собой комплекс социальных, психологических и коммуникативных образований в структуре личности, преобразующихся в процессе деятельности в интегративное личностно-деловое качество, позволяющее эффективно решать профессиональные задачи, обусловленные ее спецификой.

4. Навыки, востребованные в будущей командной профессионально-служебной деятельности курсантов авиационного вуза, можно группировать следующим образом: организационно-управленческие, коммуникативные, кооперативные, регулятивные. Каждая группа навыков имеет свои показатели и функции.

5. Потенциал интерактивных методов обучения в формировании навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза состоит: 1) в переходе всех курсантов из пассивных слушателей к позиции активного процесса познания; 2) в мотивации командной деятельности за счет роста вовлеченности в образовательный процесс, профессионально-ориентированное и практико-ориентированное обучение; 3) в моделировании профессионально значимых ситуаций, воспроизведение контекстов, в которых требуется согласованность действий участников команды; 4) в развитии рефлексии и обратной связи; 5) в развитии ответственности через процедуру отчетности за проделанную работу в командной деятельности.

6. Реализовать потенциал интерактивных методов обучения можно на основе специально созданных педагогических условий, которые классифицированы нами по группам: организационные; содержательные; психолого-педагогические; дидактические; диагностические.

7. Для создания педагогических условий разработана модель формирования навыков командной работы у курсантов военных авиационных вузов с использованием интерактивных технологий, состоящая из взаимосвязанных блоков (целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативно-оценочный), реализуемых на разных этапах формирующей работы (исследовательско-проектировочном; процессуально-технологическом; аналитико-рефлексивном); методологический базис модели включает совокупность подходов (системный, интегративный, личностно-деятельностный, профессионально-ориентированный) и систему интерактивных методов (дискуссии, деловые игры, мозговой штурм, разработка проектов, решение кейсов, тренинг, воркшоп, дебрифинг). Для реализации модели разработана

авторская программа «Командная работа», построенная на использовании интерактивных методов обучения.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО АВИАЦИОННОГО ВУЗА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

2.1. Организация экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза

Выявить оптимальные параметры для проведения эксперимента позволили результаты пилотажного исследования. На основе анализа предварительных данных и была выстроена вся последующая организация и наполнение основного исследования.

Пилотажное исследование было проведено в июне 2025 года среди курсантов 4-5 курсов, обучающихся по направлению подготовки 25.05.04 «Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов» (112 чел.). Курсантам были заданы вопросы, связанных с самооценкой уровня развития навыков работы в команде (Приложение А). Ответы обобщены и выделены следующие тенденции:

- на первый вопрос большинство (69 чел. – 61,6%) выбирает вариант «Только командир». Курсанты воспринимают работу в команде не как единый механизм, а как исполнение приказов. Вариант «Все вместе» выбирают значительно меньшее количество курсантов (27 чел. – 24,1%), что свидетельствует об отсутствии навыка совместного принятия решений;

- при совершении ошибки товарищем курсанты предпочитают промолчать (вопрос 2), а при непонимании поставленной задачи (вопросы 3 и 4) – ждать или самостоятельно интерпретировать. Данные результаты указывают на отсутствие психологической безопасности: они боятся показаться некомпетентными,

медлительными или подрывающими авторитет старшего своими вопросами;

– в вопросах 4 и 8 более половины группы (76 чел. – 67,85%) выбирают эгоистичный подход (каждый сам за себя). Курсанты не осознают базового принципа: безопасность напрямую зависит от слаженной работы и контроля всей команды. Курсанты упускают в работе команды принцип перекрестного контроля;

– большинство опрошенных (78 чел. – 69,9%) игнорируют разрушительную силу конфликтов (вопросы 6 и 10). Эмоциональный климат в команде воспринимается как нечто отдельное от техники пилотирования;

– отвечая на вопросы 5, 7 и 9, подавляющее большинство (81 чел. – 75%) путает военную иерархию с командной работой. Курсанты считают идеальной моделью – молчание и подчинение, что подтверждает низкий уровень развития коммуникативных компетенций и доверия внутри коллектива.

Выявленные в ходе пилотажного исследования тенденции легли в основу проектирования основного эксперимента и определили его концептуальные основания: логику построения педагогического процесса и содержание программы формирующего этапа эксперимента.

Эксперимент является неотъемлемой частью педагогического исследования, поскольку является инструментом для эмпирического подтверждения и обоснования теоретических выводов. В контролируемых условиях эксперимента реализуются выявленные педагогические условия, что обеспечивает научную строгость и позволяет минимизировать влияние случайных факторов.

К.В. Аксенов [7], Н.В. Задохина [68], Т.Е. Саратова [166] отмечают, что проведенный эксперимент придает теоретическим разработкам статус научно обоснованных, что позволяет применять их на практике.

Далее представлено описание организации эксперимента по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.

База исследования: ФГКВОУВО «Краснодарское высшее военное авиационное училище лётчиков им. Героя Советского Союза А.К. Серова», г. Краснодар. Непосредственно в эксперименте участвовало 159 курсантов 2 курса обучения: экспериментальная группа – 80 чел.; контрольная группа – 79 чел.

Экспериментальная работа осуществлялась в период 2025-2026 учебного года.

Перед началом экспериментальной части исследования проведена информационно-методическая работа с педагогическим коллективом вуза. На педагогическом совещании при административном корпусе обсуждались следующие вопросы:

- 1) обоснование необходимости формирования навыков командной работы у будущих офицеров, выпускников военного авиационного вуза;
- 2) ознакомление с целью, задачами, гипотезой исследования, ожидаемыми результатами экспериментальной части исследования;
- 3) обсуждение планирования эксперимента, временных рамок, состава экспериментальной и контрольной групп, периодичность проведения диагностических процедур (первичная, промежуточная и контрольная диагностики);
- 4) определение конкретных задач для педагогического и командного состава по внедрению программы в образовательный процесс (перечень дисциплин, формы работы, контроль, отчетность);
- 5) установление подходов к измерению уровня сформированности навыков командной работы у курсантов;
- 6) определение технического и методического обеспечения, доступности ресурсов для проведения занятий с курсантами с опорой на интерактивные методы обучения;
- 7) утверждение графика проведения отдельных методических семинаров с преподавателями учебных дисциплин, задействованных в экспериментальной работе, по определению разделов/тем для углубленного изучения аспектов, связанных с развитием навыков командной работы и максимального использования интерактивных методов обучения на занятиях; обеспечение преподавателей, задействованных в экспериментальной работе, методическими указаниями/рекомендациями по каждой дисциплине;
- 8) выявление возможностей масштабирования разработанной методики формирования навыков командной работы у курсантов экспериментальной группы

на другие курсы;

9) проведение итогового административного совещания по результатам проведенного эмпирического исследования.

Построение хода эксперимента реализовалось в три этапа: констатирующего, формирующего и контрольного. Представим последовательно организацию экспериментальной работы на всех этапах.

Констатирующий этап.

Определены экспериментальная и контрольная группы для проведения экспериментальной части исследования. Формирование групп в педагогическом эксперименте подчиняется принципам: эквивалентности (экспериментальная и контрольная группы должны быть статистически эквивалентны до начала эксперимента по всем характеристикам); релевантности (необходимо учитывать параметры, связанные с уровнем предварительных знаний/навыков (по результатам диагностики), мотивационных и личностных особенностей, возрастных характеристик).

Применительно к данному исследованию при определении групп-участников эксперимента использовался метод естественных групп, который основывается на уже существующих образовательных единицах (учебные группы курсантов) с обязательным анализом их сопоставимости (предварительная диагностика).

Состав групп участников эксперимента:

– экспериментальная группа: 80 чел. (курсанты 2 курса обучения по специальности 25.05.04 Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов, группы – 1, 2 и 3);

– контрольная группа: 79 чел. (курсанты 2 курса обучения по специальности 25.05.04 Летная эксплуатация и применение авиационных комплексов, группы – 4, 5 и 6).

Выбор второго курса в качестве экспериментальных групп обусловлен сензитивностью курсантов данного периода обучения к формированию профессионально-деловых компетенций. К началу второго года обучения завершается период первичной психологической адаптации курсантов к условиям

военного вуза, что дает возможность к развитию сложных социальных навыков. В отличие от первого курса, характеризующегося доминированием индивидуальных стратегий поведения, на втором курсе происходит переход от бытовой сплочённости к учебно-профессиональной. Кроме того, на старших курсах (3-5 курсы) происходит выход на войсковые практики, где навыки командного взаимодействия являются важными и значимыми для обеспечения безопасности полетов. Следовательно, формирование конструктивных навыков командной/совместной работы именно на 2 курсе позволяет предотвратить деструктивные коммуникативные проявления в дальнейшей профессиональной деятельности и в межличностных отношениях курсантов.

Подбор диагностического инструментария для диагностики сопоставимости групп на начало эксперимента и для оценки уровня сформированности навыков командной работы (согласно критериям) опирался на принципы практичности, надежности, валидности (М.А. Ерофеева [63]).

В таблице 5 представлен диагностический инструментарий, подобранный согласно критериям сформированности навыков командной работы.

Таблица 5 – Диагностический инструментарий, позволяющий оценить уровень сформированности навыков командной работы курсантов согласно критериям

Критерий	Показатель	Диагностические методики
Организационно-управленческий	Действия в рамках служебной иерархии, использование принципов эффективного командного взаимодействия, понимание механизмов межличностных отношений и взаимовлияния в процессе командной деятельности, планирование действий, распределение ролей/обязанностей, координация действий экипажа/членов команды, контроль исполнения, использование лидерской/руководящей роли для усиления общего результата.	1. Методика оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин) [174]. 2. Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин) [97]

Критерий	Показатель	Диагностические методики
Коммуникативный	Владение профессиональной терминологией, быстрое овладение и передача информации, организация информационных потоков, конструктивно-результативная коммуникация, принятие замечаний, обеспечение обратной связи.	1. Методика диагностики общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский) [160] 2. Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко) [155]
Кооперативный	Мотивация командной деятельности, умение действовать совместно, соотносить собственные усилия с действиями других, готовность к взаимопомощи, принятие коллективной ответственности, умение находить компромиссы.	1. Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина) [101] 2. Наблюдение за групповой динамикой взаимодействия (В.В. Симоненко)
Регулятивный	Психологическая устойчивость, целеполагание, планирование, самоконтроль, эмоциональная саморегуляция, устойчивость к нагрузкам, соблюдение правил, способность работать в ограниченное время и в условиях напряжения, самоанализ и рефлексия.	1. Методика диагностики оценки самоконтроля (М. Снайдер) [155] 2. Многошкальный опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова) [126]

Кратко представим обоснование выбора данного диагностического инструментария.

Организационно-управленческий критерий.

Методика оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин) [174]. Данная методика направлена на выявление комплекса личностных и поведенческих характеристик, определяющих потенциал субъекта в области управления. Методика позволяет диагностировать следующие аспекты: способность к принятию решений, ответственность, организаторский способности, ориентацию на результат, понимание динамики групповых процессов. Совокупность указанных параметров позволяет оценить общий уровень сформированности управленческого потенциала личности. Выбор методики обусловлен необходимостью оценить, насколько курсанты способны к эффективному управлению своей деятельностью и работой других членов команды, что выступает базовым элементом успешной

работы команды.

Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин) (в кн. А.А. Крылова, С.А. Маничева) [97]. Методика разработана с целью определения степени выраженности у личности склонностей к организаторской деятельности и эффективной коммуникации. Данный психодиагностический инструмент позволяет выявить, насколько курсант склонен брать на себя инициативу, организовывать работу других, устанавливать контакты и управлять общением. Выбор методики КОС обоснован тем, что в командной работе, особенно в период профессиональной подготовки в военном вузе, четкое распределение ролей, умение координировать усилия являются базовыми условиями продуктивности и слаженности коллектива/команды.

Коммуникативный критерий.

Методика диагностики общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский) [160]. Данный инструмент позволяет оценить степень выраженности у личности потребности в общении, его общительности и умение выстраивать межличностные контакты. Методика дает возможность установить, насколько человек активно ищет возможности для взаимодействия, комфортно ли ему в процессе коммуникации, способен ли он устанавливать и поддерживать социальные связи. Выбор данной методик в рамках коммуникативного критерия обоснован необходимостью понять, насколько курсанту свойственно стремление к установлению контактов, его активность в донесении информации и восприимчивость к обратной связи, что напрямую влияет на эффективность взаимодействия в команде.

Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко) (в кн. Д.Я. Райгородского) [155]. Методика ориентирована на выявление уровня терпимости личности к особенностям других людей в процессе коммуникации, их взглядам, убеждениям и моделям поведения. Данный диагностический инструмент позволяет измерить способность принимать и уважать разнообразие мнений, не переходя к агрессии или неприятию. Обоснованием выбора является потребность оценить, насколько курсанты способны к созданию поддерживающей и

принимающей атмосферы в команде, где каждый чувствует себя комфортно, что способствует свободному обмену идеями/мнениями и повышает общую эффективность взаимодействия.

Кооперативный критерий.

Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина) [101]. Данный инструмент разработан для оценки готовности личности к активному и конструктивному участию в коллективной работе, направленной на достижение общей цели. Методика исследует следующие аспекты: инициативность в распределении задач, готовность оказать помощь, стремление в достижении компромисса, ориентацию на общий результат. Выбор данной методики обусловлен необходимостью выявления способности курсантов к синергетическому взаимодействию, умению ставить общие интересы выше личных и демонстрировать активную позицию в процессе совместного решения задач.

Наблюдение за групповой динамикой взаимодействия (В.В. Симоненко) (Приложение Б). Данный метод эмпирического исследования, предполагающий систематическую фиксацию (ведение протокола наблюдения) и анализ поведенческих проявлений членов команды непосредственно в процессе их взаимодействия. Позволяет оценить, насколько курсанты демонстрируют умение действовать слажено, как распределяют роли, каким образом осуществляют поддержку и взаимопомощь, насколько эффективно решаются возникающие вопросы в процессе групповой/командной работы. Обоснование выбора заключается в том, что наблюдение предоставляет наиболее непосредственную и объективную информацию о реальном кооперативном поведении, позволяя выявить особенности межличностного взаимодействия конкретной группы/команды.

Регулятивный критерий.

Методика диагностики оценки самоконтроля (М. Снайдер) (в кн. Д.Я. Райгородского) [155]. Методика направлена на изучение способности личности сознательно регулировать свое поведение, мысли и эмоции, особенно в

условиях внешнего давления. Диагностический инструмент позволяет выявить, насколько курсант способен к самодисциплине и поддержанию целенаправленного поведения. Выбор обусловлен тем, что в командной работе, психологическая устойчивость и способность к самоконтролю является залогом сохранения работоспособности и адекватного реагирования на стрессовые/конфликтные ситуации.

Многошкальный опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова) [126]. Опросник позволяет оценить различные аспекты саморегуляции: планирование, моделирование, овладение программой действий, оценка результатов, гибкость и самостоятельность. Методика позволяет получить информацию о том, насколько эффективно курсант способен управлять своим поведением в различных ситуациях. Выбор ССПМ обоснован необходимостью всестороннего изучения способности курсантов к самоанализу, рефлексии и адаптивному управлению своим состоянием и действиями, что является фундаментом для устойчивой и продуктивной командной работы в любых условиях.

Проведенный выбор и обоснование диагностического инструментария позволяет выявить уровень сформированности навыков командной работы у курсантов, охватывая организационно-управленческий, коммуникативный, кооперативный и регулятивный аспекты.

Для объективной оценки эффективности экспериментального воздействия и достоверности полученных результатов, необходимо провести анализ данных (первичная диагностика, согласно указанным методикам) с применением статистических методов, при этом первостепенное значение имеет подтверждение однородности/сопоставимости исследуемых групп.

Обоснование однородности/сопоставимости групп – участников эксперимента осуществлялось на основе метода t-критерия Стьюдента, как наиболее популярного параметрического метода для оценки статистической значимости различий между средними значениями двух выборок. Обработка данных производилась на онлайн платформе «Psychol-ok. Психологическая

помощь» (<https://www.psychol-ok.ru/statistics/student/>). Результаты обработки данных представлены в таблице 6. Если значение p больше 0,05 (общепринятый порог статистической значимости), то это означает, что наблюдаемые различия не являются статистически значимыми. Следовательно, группы однородны по основным исследуемым/изучаемым показателям.

Таблица 6 – Оценка статистических различий между экспериментальной и контрольной группами на констатирующем этапе эксперимента

Методика	Показатель $\bar{x}$ в эксперимент. группе	Показатель $\bar{x}$ в контрольн. группе	Значение p	Показатель различий
Организационно-управленческий критерий				
Методика оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин)	45,2	48,8	0,78	нет значимых различий
Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)	2,1	2,2	0,85	нет значимых различий
Коммуникативный критерий				
Методика диагностики общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский)	25,6	23,1	0,62	нет значимых различий
Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)	76,1	73,2	0,89	нет значимых различий
Кооперативный критерий				
Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина)	9,3	10,0	0,71	нет значимых различий
Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина)	9,3	10,0	0,71	нет значимых различий
Наблюдение за групповой динамикой взаимодействия	2,9	3,1	0,95	нет значимых различий

Методика	Показатель $\bar{x}$ в эксперимент. группе	Показатель $\bar{x}$ в контрольной группе	Значение p	Показатель различий
Регулятивный критерий				
Методика диагностики оценки самоконтроля (М. Снайдер)	3,6	3,8	0,81	нет значимых различий
Многошкальный опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова)	17,3	18,0	0,92	нет значимых различий

Как видим, представленные в таблице 6 результаты подтверждают, что на начало проведения экспериментальной работы группы являются однородными (сопоставимыми по всем критериям).

По указанным в таблице 5 методикам проводился сбор данных, позволяющий оценить начальный уровень сформированности навыков командной работы у курсантов, вошедших в экспериментальную и контрольную группы. Результаты первичной диагностики представлены далее в параграфе 2.3. Отметим, что полученные результаты в обеих группах были сопоставимы и преобладал низкий уровень.

Формирующий этап.

На данном этапе проводилось внедрение в образовательный процесс военного авиационного вуза программы «Командная работа», которая выступает методическим инструментом по реализации модели и педагогических условий. Программа разработана с учетом специфики военного авиационного вуза и теоретико-методических разработок, отраженных в работах В.П. Горемыкина [49], С.Д. Лейченко, А.В. Малишевского, Н.Ф. Михайлик [103], К.П. Леонтьева [104], В.В. Серикова, А.Ж. Овчинниковой, Э.П. Комаровой, К.М. Гайдар [105], В.А. Магина [111], В.А. Миховникова [120], И.Н. Новикова [133], Р.Ф. Рывлак [153], В.Л. Разгонова [154], Е.В. Соломатина [178] и др.

Программа «Командная работа» рассчитана на один учебный год, охватывает учебную деятельность курсантов. Педагогическое воздействие осуществляется только на курсантов, вошедших в экспериментальную группу. Контрольная группа

проходит учебно-воспитательный цикл согласно учебному и воспитательному плану вуза без дополнительных педагогических воздействий. Программа «Командная работа» состоит из четырех модулей: «Формирование групповой субъектности и внутригруппового доверия», «Профессиональная коммуникация: модели обмена информацией», «Совместное решение оперативных задач: алгоритмы распределения ресурсов и ситуационное лидерство», «Рефлексивный анализ коллективной деятельности: механизмы обратной связи и коррекция профессиональных ошибок».

Модуль 1 – «Организационно-управленческие навыки», направлен на формирование навыка динамического перераспределения когнитивной нагрузки, принятия коллективных решений; совместное решение оперативных задач: алгоритмы распределения ресурсов и ситуационное лидерство. В содержание модуля включены материалы по когнитивной психологии принятия решений, инженерной психологии, теории человеческого фактора (в кн. О.Б. Кононовой [91]).

Модуль 2 – «Коммуникативные навыки», охватывает вопросы, связанные с освоением стандартных протоколов передачи информации; развитие навыков активного слушания, верификации информации и управления вниманием адресата в условиях высокой плотности информационного потока. Содержательная сторона модуля базируется на педагогических теориях и технологиях коммуникации и психологии делового общения (в кн. Л.А. Саенко и [др.]) [164].

Модуль 3 – «Кооперативные навыки», направлен на формирование групповой субъектности и внутригруппового доверия; интеграцию курсантов в единый воинский коллектив; переход от индивидуального функционального потенциала к командной синергии; формирование референтных связей и первичной ролевой структуры экипажа. Содержание модуля опирается на теорию групповой динамики (К. Левин [220]) и концепцию интегративных процессов в малых группах (Л.И. Уманский [191], А.С. Макаренко [112]).

Модуль 4 – «Регулятивные навыки», предусматривает изучение вопросов, связанных с управлением работоспособностью группы/команды, профилактикой

межличностных конфликтов; закреплением культуры безоценочного анализа ошибок через механизмы метакогнитивной рефлексии; развитием способностей команды к самоанализу. Содержание модуля базируется на концепциях андрагогики, рефлексивной педагогики и психологии (Л.А. Кунаковская, С.И. Змеёв) [99; 74].

Программа «Командная работа» охватывала следующие учебные дисциплины 2 курса: История, Управление подразделениями в мирное время, Безопасность полетов, Иностранный язык, Психология и педагогика. Программа включает следующие виды учебной деятельности курсантов: учебная, самостоятельная, научно-исследовательская, практика.

Контрольный этап.

На контрольном этапе осуществлялся сбор данных итоговой диагностики по тем же методикам, что и на констатирующем этапе (Таблица 5). Сравнение показателей первичной и итоговой диагностик позволяет сделать вывод и векторе изменений, произошедших в группах (экспериментальной и контрольной) за период эксперимента. На основании сравнений показателей экспериментальной и контрольной групп, как между данными внутри группы, так и данными между группами, будут сделаны выводы и влияния педагогического воздействия (педагогических условий, выстраивание изучаемого педагогического процесса на основе модели) на динамику исследуемых навыков у курсантов.

Построение хода работы с группами (экспериментальной, контрольной), согласно этапам экспериментальной работы, отражено на рисунке 2.

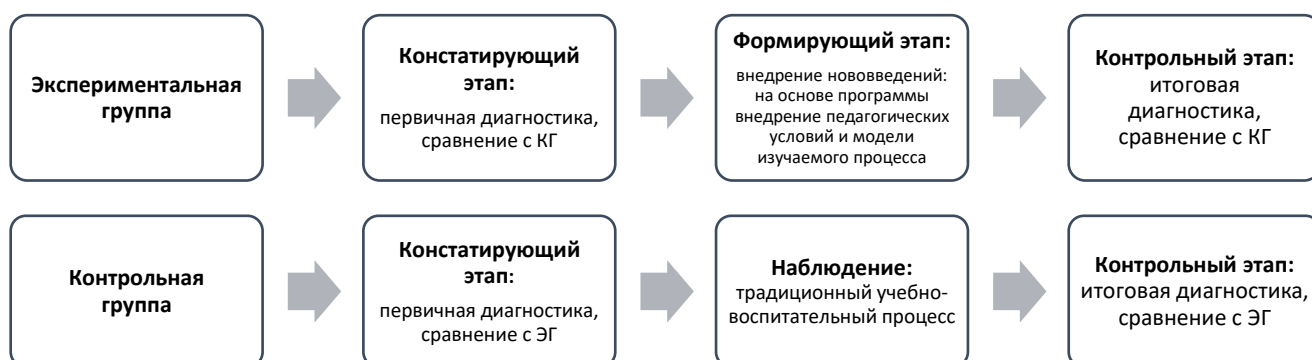


Рисунок 2 – Построение работы с экспериментальной и контрольной группами в ходе эксперимента

Наличие двух групп для проведения экспериментальной работы – контрольной и экспериментальной, сравнение полученных данных на начале и по завершению эксперимента, позволяет заключить, что планируемое эмпирическое исследование будет осуществлено по типу «параллельный-сравнительный».

В течении всего периода эксперимента, в целях контроля динамики показателей, осуществлялся мониторинг. Исследователи С.Б. Пашкин, Н.И. Минко, А.Н. Минко [142], А.В. Торхова, Е.Н. Артеменок, В.Н. Пунчик [188] отмечают, что педагогический мониторинг основных показателей, фиксируемых в ходе эксперимента, обеспечивает:

- контроль хода эксперимента: позволяет своевременно выявить отклонения от условий эксперимента и соблюдение протоколов;
- оценку динамики развития: позволяет отследить изменения в изучаемых показателях (критерии навыков командной работы) участников эксперимента на протяжении всего периода эксперимента;
- возможность корректировки экспериментальной стратегии: при обнаружении нежелательных тенденций, мониторинг дает основания внести оперативные корректировки в программу работы с курсантами экспериментальной группы;
- валидность результатов: постоянный контроль за условиями проведения эксперимента и состоянием участников снижает риски посторонних влияний, что способствует получению достоверных данных;
- экономию ресурсов: своевременное выявление возможных пробелов или негативных тенденций предотвращает необходимость повторного проведения всего комплекса экспериментальных процедур в случае появления отрицательной динамики.

Организация экспериментальной работы по теме исследования была целенаправленно структурирована на основе максимального задействования имеющейся инфраструктуры и кадрового потенциала вуза. Технологическая карта проведения педагогического мониторинга в ходе экспериментальной работы представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Технологическая карта педагогического мониторинга в ходе экспериментальной работы

Реализация экспериментальных процедур (диагностика курсантов, проведение тренингов, встреч-интервью, дискуссий, бесед, проигрывание ситуаций и др.) осуществлялась в доступных учебных аудиториях, оснащенных необходимым мультимедийным и другим необходимым оборудованием.

Стоит отметить, что в ходе экспериментальной работы была проведена четкая дифференциация подходов к организации образовательного процесса в экспериментальной и контрольной группах.

В экспериментальной группе образовательный процесс был построен на

интенсивном и целенаправленном использовании интерактивных методов обучения: на протяжении всего периода эксперимента, интерактивные методы являлись неотъемлемой частью учебных занятий. Применение интерактивных методов продиктовано главной целью – максимальное развитие навыков командной работы. Преподаватели, работающие в экспериментальной группе, активно интегрировали интерактивные методы в свои дисциплины, адаптируя их под специфику изучаемого материала и задачи формирования у курсантов навыков работы в команде. Акцент делается на вовлечение каждого курсанта в активное взаимодействие, стимулирование самостоятельного поиска решений, отработку коммуникативных навыков и умений работать в команде.

В контрольной группе также присутствовали интерактивные методы обучения, но их использование было ограничено рамками учебной программы и носило скорее эпизодический, а не системный характер. Интерактивные элементы методов применялись только там, где они предусмотрены действующим учебным планом и методическими указаниями к рабочим программам дисциплин (например, при проведении семинарских занятий с элементами дискуссии). Целенаправленное и систематическое формирование навыков командной работы с помощью специально подобранных интерактивных методов в контрольной группе не осуществлялось. Основной упор в обучении курсантов контрольной группы делался на традиционные формы передачи знаний и отработку учебного материала.

Такая организация учебного процесса позволила создать условия для объективного сравнения эффективности влияния интерактивных методов обучения на формирование навыков командной работы у курсантов.

Таким образом, при организации процесса формирования навыков командной работы у курсантов военного вуза, сделаны следующие выводы:

- 1) определенные для проведения экспериментальной работы группы (контрольная и экспериментальная) являются однородными по основным показателям (критериям сформированности навыков командной работы);

- 2) этапы экспериментальной работы (констатирующий, формирующий и контрольный) реализуются в течении 2025-2026 учебного года; непосредственно

экспериментальной работой охвачены курсанты, обучающиеся на 2 курсе военного авиационного вуза (ВВАУЛ г. Краснодар) в количестве 159 человек;

3) параллельный-сравнительный тип проведения эксперимента позволяет одновременно изучить влияние педагогических условий, исключая влияние внешних факторов и повышая достоверность результатов за счет прямого сопоставления данных;

4) осуществление мониторинга хода экспериментальной работы позволяет контролировать основные показатели (согласно результатам диагностических методик) и внести при необходимости коррективы в выстраиваемый педагогический процесс.

2.2. Программа и ход экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения

Разработка программы является фундаментальным требованием при проведении педагогического эксперимента, обеспечивающим системность деятельности исследователя, предотвращая хаотичность выстраиваемого процесса. А.С. Казаринов [79] отмечает, что всякое научное исследование должно быть четко структурировано, отсюда и «планирование – это не просто желаемый элемент, а необходимое условие научного исследования».

По мнению В.И. Загвязинского [67], эксперимент требует строгой регламентации всех процедур. Регламентация, заложенная в программе, гарантирует воспроизводимость, объективность и валидность полученных данных, согласно принципам, изложенным в работах Ю.К. Бабанского [13] и В.В. Краевского [95] относительно оптимизации образовательного процесса. Как

отмечают указанные авторы, отсутствие программы неизбежно ведет к системным ошибкам, субъективизму в интерпретации явлений и снижению научной ценности полученных результатов. Также П.В. Копнин [93] отмечает, что программа выступает методологической основой, интегрирующей все компоненты эксперимента в единую, целенаправленную и контролируемую систему, что соответствует общенаучным принципам.

В рамках данного исследования в целях планомерного и системного ведения экспериментальной работы, разработана программа «Командная работа».

Цель программы: формирование навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза при опоре на интерактивные методы обучения.

Задачи программы:

1) развитие компетенций, связанных с осуществлением командной работы у курсантов военного авиационного вуза;

2) использование в образовательном процессе интерактивных методов обучения в учебной деятельности на 2-ом курсе обучения, дисциплины: История, Управление подразделениями в мирное время, Безопасность полетов, Иностранный язык, Психология и педагогика;

3) формирование лидерских навыков в построении командной работы в курсантском коллективе.

Сроки реализации программы: один учебный год (2025-2026 уч.г.).

Целевая аудитория: группы курсантов, обучающихся в военном авиационном вузе г. Краснодар на втором курсе.

Актуальность программы «Командная работа» определяется следующими факторами:

– в современных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС) указывается на необходимость развития у выпускников способности к эффективному взаимодействию в коллективе; УК-3 ориентирует на развитие способности к организации и руководству работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; УК-1 нацеливает на развитие способности к критическому анализу проблемных ситуаций и выработке

стратегий действий, УК-4 предусматривает развитие коммуникативных навыков у курсантов. Кроме того, в требованиях к освоению ОПОП, реализуемой в Краснодарском военном авиационном вузе, компетенция ВП.ПК-10 предусматривает освоение знаний и навыков, связанных с организацией и руководством командой/подразделением;

- эксплуатация современных авиационных комплексов, выполнение различных профессиональных задач, осуществляется исключительно в составе экипажей и обслуживающих команд; эффективность работы команды напрямую зависит от слаженности, взаимопонимания и функционирования каждого члена команды;

- усложнение тактической обстановки, повышение скорости принятия решений, необходимости интеграции усилий различных подразделений требуют от выпускников вуза готовности к командному взаимодействию (А.М. Боровицкий [27], К.В. Гилева [44], О.В. Григорьев [50], Н.И. Привалов [149], Е.Н. Семенова [169] и др.).

Программа «Командная работа» охватывает учебную деятельность курсантов.

В учебной деятельности курсантов экспериментальной группы в процессе проведения экспериментальной работы задействованы следующие дисциплины второго курса обучения: «История», «Управление подразделениями в мирное время», «Безопасность полетов», «Иностранный язык», «Психология и педагогика».

В таблице 7 представлены интерактивные методы, реализуемые в различных видах учебной деятельности курсантов экспериментальной группы.

Обоснование используемых интерактивных методов в учебной деятельности при освоении универсальной компетенции УК-3, УК-1, УК-4 и профессиональных компетенций ВП.ПК-10 отражено в таблице 8.

Таблица 7 – Интерактивные методы, реализуемые в учебной деятельности курсантов, участников эксперимента, согласно программы «Командная работа»

Виды учебной деятельности	Аспекты формирования навыков командной работы	Используемые интерактивные методы
Учебные дисциплины	Сущность и значение командной работы в современных условиях; психологические основы эффективного взаимодействия в коллективе; лидерство и исполнительность в условиях военной службы; профилактика и разрешение конфликтных ситуаций; выработка совместных решений; распределение ролей и ответственности в команде; понимание и разделение общих целей и задач.	Групповые дискуссии: обсуждение/решение кейсов реальных и смоделированных ситуаций, требующих командных усилий. Деловая игра: моделирование и разыгрывание действий экипажа в нештатных ситуациях. Кейс-стади: совместный анализ успешных (или неуспешных) примеров командной работы в реальной современной практике или военной истории. Метод проектов: разработка и защита групповых/командных проектов по актуальным проблемам, касающимся профессиональной деятельности.
Самостоятельная работа курсантов	Самодиагностика и анализ своих сильных и слабых сторон в командной работе; изучение психолого-педагогической литературы по управлению коллектива; развитие навыков самодисциплины и ответственности.	Дневник саморефлексии: фиксирование результатов личного опыта в командном взаимодействии.
Научно-исследовательская работа (НИР)	Участие в командных научных проектах; проведение совместных научных исследований; презентация результатов командной работы в области НИР (совместные научные публикации).	Мозговой штурм: определение идей и круга проблем для совместных научных исследований. Проектная деятельность: совместная/групповая работа над научной статьей, докладом.
Практические занятия	Отработка навыков слаженности действий в условиях, приближенных к реальным; развитие умений быстро принимать решения в нештатных ситуациях; координация действий различных подразделений; формирование доверия и взаимопонимания.	Дебрифинг: анализ успешности командной работы, выявление ошибок, допущенных участниками команды при выполнении задания. Воркшоп: отработка конкретных навыков взаимодействия в командной работе. Тренинг: совершенствование вербальной и невербальной коммуникации в составе команды. Коучинг: индивидуальное развитие потенциала членов команды.

Таблица 8 – Специфика реализуемых интерактивных методов в учебной деятельности, согласно программы «Командная работа» при освоении компетенции УК-3, УК-1, УК-4, ВП.ПК-10

Интерактивные методы	Специфика применения метода в образовательном процессе военного авиационного вуза	Цель использования в освоении компетенций
Групповые дискуссии	Организация дискуссий по актуальным вопросам, связанным с тактикой, стратегией, управлением и принятием решений в различных ситуациях работы команды. Обсуждение принятых командных решений в реальных ситуациях военно-профессиональной направленности.	Формирование умения отстаивать свою точку зрения, принимать аргументы другого члена команды, приходить к компромиссному решению.
Деловая игра	Проигрывание гипотетических ситуаций, где курсанты исполняют определенные роли (например, командир экипажа, штурман и др.), осуществляя взаимодействие друг с другом для достижения поставленной цели.	Использование игровых ситуаций в развитии навыков принятия решений в команде, конструктивного взаимодействия, понимание ролей и функционала.
Кейс-стади (анализ реальных или моделируемых ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью)	Рассмотрение и анализ реальных или смоделированных случаев из профессиональной практики, связанных с успешным или неуспешным командным взаимодействием. Совместное обсуждение кейсов, выработка решений.	Развитие аналитического мышления, умения выявлять причины проблем в работе команды/группы, выработка стратегий для минимизации ошибок и повышения эффективности совместной работы.
Метод проектов	Разработка командами комплексных проектов (или решение общих задач), требующих совместных усилий, планирования, распределения ресурсов и взаимоконтроля.	Практическое освоение различных аспектов командной работы (планирование, организация, контроль, выполнение своего участка задания, оценка результатов). Развитие чувства общей ответственности за конечный результат.
Дневник саморефлексии	Ведение дневника, в котором курсанты анализируют свой вклад в работу команды, оценивают	Развитие навыков самоанализа и самооценки, понимание своей роли и влияния на
	эффективность взаимодействия с другими членами команды, фиксируют возникающие сложности и пути/механизмы их преодоления, размышляют над вопросами сплочения команды.	эффективность работы команды. Повышение роли личной ответственности за работу команды.

Интерактивные методы	Специфика применения метода в образовательном процессе военного авиационного вуза	Цель использования в освоении компетенций
Мозговой штурм	Организация работы, направленной на выработку различных идей для решения поставленных задач (например, поиск нестандартных решений для повышения эффективности работы команды). Делается акцент на свободу высказываний, без критических замечаний.	Стимулирование активного поведения, преодоление страха высказывать нестандартные предложения, коллективный поиск оптимального решения.
Дебрифинг	Проведение структурированного обсуждения выполненного задания (практической работы, проекта и т.д.). Выявление положительных и отрицательных факторов, повлиявших на результат (успехи, неудачи). Фиксация полученного опыта.	Формирование умения анализировать собственный и чужой опыт, подводить итог/результаты работы команды.
Воркшоп	Практические занятия, направленные на отработку конкретных навыков командной работы, обмен опытом.	Практическое освоение и закрепление специфических умений и техник, необходимых для эффективного взаимодействия в команде в рамках профессиональной деятельности.
Тренинг навыков деловой коммуникации	Выполнение целенаправленных упражнений/заданий, направленных на отработку эффективных приемов вербального и невербального общения, активного слушания, убеждения и аргументации.	Развитие способности четко и однозначно передавать информацию, понимать сигналы (вербальные, невербальные) других членов команды, вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимания.
Коучинг	Индивидуальное (групповое) сопровождение курсантов (команд) со стороны опытного офицера/преподавателя для развития их потенциала в командной работе. Фокусируется на раскрытии внутреннего потенциала курсантов.	Развитие самостоятельности, ответственности и инициативности в командной работе. Помощь в преодолении личных ограничений.

Приведем методический комплекс, реализуемый с экспериментальной группой курсантов согласно программы «Командная работа».

Групповые дискуссии, согласно программы «Командная работа», реализовались на дисциплине «История». Примеры тем групповых дискуссий:

1. Роль экипажа в бомбардировщиках Великой Отечественной войны: единство и противостояние перед лицом опасности.
2. Авиационные аварии: история командных ошибок.
3. Солидарность и индивидуализм в команде: исторический и философский взгляды на баланс личных интересов и общеконандных задач в авиации.
4. Этика лидерства в авиации: философские парадигмы и исторические факты.
5. Феномен доверия в командной работе: историко-философское осмысление его значения для экипажей и подразделений военной авиации.
6. Ценности и смыслы служения в военной авиации: историко-философские концепции формирования командного духа.

Деловые игры были проведены на дисциплинах второго курса: «Безопасность полетов», «Управление подразделениями в мирное время». В качестве примера, приведем краткое описание деловых игр «Экстренный вызов (Воздушная опасность)» и «Синхронный взлет».

Деловая игра «Экстренный вызов (Воздушная опасность)».

Цель: развитие организационно-управленческих и кооперативных навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.

Краткое описание. Курсанты делятся на команды/экипажи, каждая подгруппа получает сценарий внештатной ситуации во время полета (например, задымление двигателя, отказ навигации, погодные трудности и др.). Экипажи должны оперативно определить проблему, распределить обязанности, принять коллективное решение и реализовать его в условиях ограниченного времени и вводных инструкций от «руководства» (преподавателя), имитирующего диспетчера или командира.

Игра направлена на отработку коммуникации, быстрой оценки возможных рисков, принятия решений и слаженных действий всего экипажа/команды для обеспечения безопасности полета. По завершению игры необходимо провести общее обсуждение с курсантами всей группы действий экипажа/команды.

Деловая игра «Взлёт».

Цель: развитие навыков коммуникации, координации действий и командной сплоченности при выполнении задачи.

Краткое описание. Курсанты делятся на команды, каждая из которых имитирует группу управления наземным персоналом или сменных руководителей полетов. Каждая команда получает сценарий, включающий задачи по координации и обеспечению «вылета» авиационных единиц по различным (изменяющимся) маршрутам. Команды должны оперативно обмениваться информацией, совместно оценивать риски принимать решения по корректировке планов в ответ на поступающие новые вводные от «главного руководителя полетов» (преподавателя). Командам необходимо координировать свои действия для обеспечения безопасного выполнения задачи.

Игра направлена на отработку динамики командной работы, скорости реакции, развитие навыков профессионального общения и взаимодействия в условиях ограниченных временных ресурсов. По завершении игры проводится общий разбор действий всех команд.

Метод кейсов, предполагал решение реальных и моделируемых ситуаций, связанных с работой команды при внештатных ситуациях. Приведем примеры кейсов.

Кейс-задание 1. Командный разбор переговоров «Земля-борт» (дисциплина «Безопасность полетов»).

Вводная информация. Команда получает аудиозапись реальных (или смоделированных) радиообменов при внештатной ситуации (например, потеря ориентации; запрос вынужденной посадки и др.).

Задание: провести хронометраж фраз (речевых структур), выявить семантический шум, ошибки лидерства со стороны диспетчера или пилота; записать собственный эталонный диалог.

Навыки командной работы: распределение ответственности за анализ разных каналов коммуникации; совместное принятие решений о внесении поправок в собственный текст переговоров.

Кейс-задание 2. Анализ взаимодействия экипажа при отказе техники с учетом

языкового барьера (дисциплины: «Безопасность полетов», «Иностранный язык»).

Вводная информация. Команда получает отчет о расследовании реального (или смоделированного) летного происшествия/инцидента, связанного с отказом важного авиационного оборудования. Отчет содержит описание последовательности событий, роли членов экипажа, их действия и принятые решения. Также представлены выводы комиссии по расследованию данного происшествия. В отчете указано, что возможно был иностранный барьер между членами экипажа.

Задание:

1. Проанализировать хронологию действий экипажа.
2. Выявить факторы, которые могли способствовать или негативно влиять на эффективность командного взаимодействия, особо уделить внимание следующим моментам:
 - распределение ролей и обязанностей;
 - эффективность коммуникации между всеми членами экипажа, включая анализ языкового барьера (анализ фраз на иностранном языке);
 - оценка качества принятых решений (обоснованность, своевременность);
 - роль лидера в команде, его действия и их последствия.
3. Предложить свой вариант развития событий («оптимального» взаимодействия экипажа) работы данного экипажа, направленный на повышение безопасности и эффективной работы команды.

Навыки командной работы: распределение ролей в команде для анализа различных аспектов, представленных в отчете; оценка предложений, сделанных другими членами команды.

Метод проектов. В рамках программы «Командная работа» была реализована проектная деятельность, ориентированная на развитие навыков сотрудничества и коллективного решения задач. В целях обеспечения оптимальной динамики групповой работы и эффективного распределения ролей, каждая команда была структурирована из пяти курсантов. Общее количество сформированных проектных групп – по четыре в каждом подразделении курсантов, вошедших в

экспериментальную группу. Внутри каждой проектной группы (команды) назначаются формальные роли: капитан/координатор (отвечает за общее руководство командой и коммуникацию с внешними субъектами), хронометрист/секретарь (осуществляет контроль временных рамок проекта, ведет протоколы, осуществляет фиксацию принятых решений), ответственный за ресурсы (обеспечивает наличие и рациональное использование необходимых ресурсов: технических, информационных и др.), критик-скептик (фокусируется на анализе предлагаемых решений, выявляет потенциальные риски, предлагает альтернативные варианты) и сценарист/оформитель (оформление результатов исследовательских проектов: текст доклада, оформление презентации, монтаж видео и аудио роликов, разработка сценария защиты/представления результатов работы над проектом). Роли могут меняться в зависимости от задач проекта и выбора самих участников.

Дисциплина на которых были реализован метод проектов «Управление подразделениями в мирное время». Период работы над проектом – один семестр. В конце семестра группы/команды докладывали результаты своей работы. Темы проектов, реализуемые участниками экспериментальной группы, а также формируемые при этом навыки командной работы отражены в таблице 9.

По завершению проекта каждая команда должна заполнить дневник саморефлексии, ответить на вопросы о том, какой этап вызвал максимальное напряжение (конфликтную ситуацию) и какой механизм позволил его преодолеть без ущерба для решения поставленной задачи.

Дневник саморефлексии, как интерактивный метод, служит инструментом для осознания курсантами своего опыта, анализа собственных действий и эмоциональных состояний во время выполнения задач, моделирования ситуаций и проектирования путей развития навыков командной работы, а также для фиксации и осмысления рекомендаций/пожеланий, полученных от преподавателя или групповых обсуждений. В качестве основы дневника наблюдения курсантам был предложен бланк (Приложение В), а также даны индивидуальные рекомендации по его заполнению.

Таблица 9 – Темы проектов программы «Командная работа» для участников экспериментальной группы

Название группового проекта	Цель проекта	Формируемые навыки командной работы
Этические дилеммы боевого летчика	Цель: команде необходимо разработать единый алгоритм принятия решений, которые не противоречат международному гуманитарному праву и воинскому уставу.	Управление конфликтом мнений при столкновении правовых норм и военной целесообразности; достижение согласованности под давлением ограничения времени; консолидация действий участников (курсантов) при защите единой позиции.
Историческая реконструкция (тема по выбору курсантов, например, «Первый таран», «Авиаполк Нормандия-Неман» и др.)	Цель: подготовить документально-игровую реконструкцию, показывающую, как конкретные методы управления малым коллективом приводят к успеху операции.	Совместная работа с архивными источниками в условиях информационного дефицита, согласование исторической достоверности; координация усилий творческой и технической группы проекта.
Медиаработа авиагруппы в зоне ЧС (например, наводнение, пожар)	Цель: в предлагаемых условиях ЧС (например, наводнение или др.) оперативно выпустить совместный брифинг, выпустить пост-релиз и отработать вопросы журналистов, таким образом, чтобы не допустить утечки закрытой информации, но сохранить доверие населения.	Быстрое формирование иерархии в кризисной ситуации, защита общего информационного поля, умение уступать лидерство наиболее компетентному члену группы в зависимости от типа входящего вопроса (политический вопрос – командиру, технический – инженеру).
Аудит социально-психологического климата учебной группы	Цель: разработка анкеты и проведение опроса среди курсантов младших курсов; выделить скрытые микрогруппы, лидеров мнения и точки напряжения.	Соблюдение конфиденциальности и взаимного доверия при работе с базами данных; разделение ролей в команде при проведении аналитического (статистического) этапа и интерпретационного (качественный анализ данных); согласование в выработке единой аргументированной позиции при формулировании выводов исследования.

Мозговой штурм. В экспериментальной работе, согласно программе «Командная работа», метод мозгового штурма активно использовался на занятиях по дисциплинам «Управление подразделениями в мирное время», где слаженность действий и эффективность взаимодействия являются важными элементами работы команды. Цели применения метода мозгового штурма: 1) стимулирование курсантов экспериментальной группы к поиску нестандартных решений в моделируемых учебных ситуациях, имеющих профессиональную направленность; 2) повышение уровня открытости, умения слушать доводы товарищей, аргументированно высказывать свою точку зрения; 3) создание интересной и интерактивной среды для освоения учебного материала.

Вопросы для осуждения, используя метод мозгового штурма:

1. Поиск решений по повышению дисциплины и организованности в подразделении.
2. Разработка мер по мотивации личного состава к эффективному выполнению служебных задач/обязанностей.
3. Определение наиболее эффективных способов контроля за состоянием вооружения и техники.
4. Разработка предложений по повышению качества предполетной подготовки и наземного обслуживания.
5. Разработка алгоритма действий команды/экипажа в случае возникновения нештатной ситуации.

Алгоритм использования метода мозгового штурма:

- преподаватель формулирует проблему (согласно рассматриваемым вопросам), приводит примеры максимально приближенные к реальным;
- курсанты разделяются на малые группы, свободно высказывают свои идеи и предложения по решению рассматриваемого вопроса;
- все предложения фиксируются на доске;
- проводится группировка всех предложений/идей по схожести, отбираются наиболее перспективные;
- проводится коллективное обсуждение наиболее лучших предложений/идей

с последующим обоснованием их возможности применения и эффективности;

– формулируются практические рекомендации, обсуждаются ошибки, допущенные в процессе мозгового штурма.

Метод позволил создать благоприятную среду для развития самостоятельности, активности и готовности к совместному решению профессиональных задач.

Дебрифинг. Метод дебрифинга является педагогическим инструментом для анализа прошедшего опыта (полученного непосредственного на занятии), извлечения уроков и улучшения будущей профессиональной деятельности. Применительно к дисциплинам «История», дебрифинг позволяет не только осмыслить полученные знания, но и проработать аспекты взаимодействия в команде, проявляющиеся в процессе изучения и обсуждения гуманитарных тем/вопросов. Аспекты применения/реализации метода дебрифинга для формирования навыков командной работы у курсантов экспериментальной группы отражены в таблице 10.

Таблица 10 – Преимущества различных аспектов дебрифинга в формировании навыков командной работы

Аспект дебрифинга	Сущность	Применение на дисциплинах «История»	Преимущества для командной работы
Актуализация события	Анализ прошлого опыта для извлечения уроков и улучшения будущей профессиональной деятельности.	В составе группы/команды разбор исторических событий или философской концепции.	Осознание эффективности командного взаимодействия.
Цели	Анализ работы, реализуемых ролей, успехов/неудач.	Выявить, как исторический контекст влияет на ход обсуждения. Научиться конструктивного критиковать идеи. Дает возможность провести анализ собственных мыслей и чувств во время командной работы.	Развитие самостоятельности, ответственности, навыков конструктивного диалога

Аспект дебрифинга	Сущность	Применение на дисциплинах «История»	Преимущества для командной работы
Этапы	1.Описание события (что произошло). 2. Ощущения и мысли (что вы чувствуете, о чем думаете). 3.Анализ (почему это произошло). 4.Извлечение уроков (чему научиться). 5.Планирование будущих действий (что я буду делать иначе).	Понимание важности проверки фактов. Развивает способность к распределению задач внутри команды (особенно при изучении большого объема материала).	Структурированный анализ опыта, систематизация.
Адаптация	Фокус на рефлексии смысла, анализе дискуссий, нравственный ценностях.	Обсуждение актуальности концепций, анализ понимания тезисов, влияние исторического/современного понимания контекстов.	Более глубокое понимание материала, связь с личным опытом.
Результаты	Обобщение материала.	Понимание причинно-следственных связей. Влияние идей на собственные установки. Развитие сотрудничества, способности к аргументации.	Формирование сплоченной, ответственной, саморазвивающейся команды.

Воркшоп. Для формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза был выбран метод воркшопа. Данный метод является не только интерактивным, но и практико-ориентированным, позволяя курсантам изучать теоретический материал и тут же применять его на практике, причем в совместной деятельности, обмениваясь опытом. Воркшоп способствует развитию эффективной коммуникации, распределению ролей и принятию коллективных решений. Ниже представлены два примера таких воркшопов, разработанных для отработки навыков работы в команде на дисциплине «Безопасность полетов».

Воркшоп 1. «Эвакуация в экстремальных условиях».

Цель: отработка навыков принятия решений в условиях ограниченного времени и информации, распределения ролей и координации действий при эвакуации.

Описание. Курсанты распределены на группы/команды. Каждая команда получила вводные данные о возникновении чрезвычайной ситуации (возгорание на объекте, утечка опасного вещества и др.) и задачу по эвакуации условного персонала. Командам дано задание:

- проанализировать ситуацию и определить приоритеты;
- распределить обязанности внутри команды;
- разработать план работы/эвакуации;
- провести «симуляцию» эвакуации, преодолевая условные препятствия.

В рамках данного воркшопа курсанты обучали друг друга навыкам принятия оперативных решений и распределения ответственности в стрессовых ситуациях. Взаимное обсуждение после симуляции позволяли каждому увидеть ошибки и сильные стороны своих сокурсников, учась на их опыте.

Воркшоп 2. «Расследование авиационного инцидента».

Цель: развитие навыков совместного анализа причинно-следственных связей, сбора и обработки данных, выработки общих выводов и рекомендаций.

Описание. Группам/командам предоставлялось описание (легенда) авиационного инцидента (без указания конкретной причины). Задача заключалась в проведении «расследования» с целью установления всех факторов, которые могли привести к происшествию. Командам дано задание:

- проанализировать предоставленные документы (отчеты, технические данные, показания свидетелей и др.);
- сформулировать гипотезу и найти подтверждение, выдвинутой гипотезы причины происшествия;
- обсудить различные версии/гипотезы, аргументируя свою позицию;
- выработать общие выводы и причинах инцидента, предложить меры по предотвращению подобных случаев в дальнейшем.

В данном воркшопе курсанты взаимно обучают друг друга умению анализировать информацию, выдвигать и аргументировать гипотезы, выстраивать причинно-следственные связи. Конструктивный диалог в процессе выработки совместных выводов способствовали тому, что курсанты учились друг у друга

видеть неочевидные аспекты инцидента.

Тренинг навыков деловой коммуникации. Согласно программы «Командная работа» курсанты, будущие военные летчики, активно участвовали в практических тренингах, направленных на совершенствование навыков взаимодействия и слаженной работы в составе экипажа. Тренинги проводились на практических занятиях по дисциплине «Психология и педагогика», акцентируя внимание на формировании прочных связей между членами команды и развитии эффективной коммуникации. Приведем примеры тренингов.

Тренинг 1. «Лётные происшествия».

Время проведения: 90 минут (15 мин. – ознакомление с заданием и распределение ролей; 30 мин. – разработка сценария; 15 мин. – обсуждение сценария со всей группой; 30 мин. – структурированный дебрифинг и фиксация выводов и рекомендаций).

Ресурсное обеспечение: доска, мультимедийное оборудование, маркеры.

Организация тренинга. Курсантам в группах/командах необходимо проанализировать реальные ситуации (лётных происшествий), где причиной стал человеческий фактор (нарушение субординации, боязнь уточнить информацию и др.). На основе анализа группа/команда должна разработать сценарий 45 минутного занятия для курсантов младших курсов.

Навыки командной работы, формируемые в тренинге: распределение ролей (аналитик, модератор, методист, докладчик), выработка единого сценария подачи материала, отбор содержания занятия, отработка навыков взаимодействия внутри группы/команды перед выходом к аудитории (курсантам первого курса).

Тренинг 2. «Операция – секретная посылка».

Время проведения: 90 минут (15 мин. – ознакомление с заданием и распределение ролей; 45 мин. – разработка маршрута с учетом новых вводных по сложности; 30 мин. – коллективное обсуждение результатов).

Ресурсное обеспечение: доска, мультимедийное оборудование, маркеры, карточки с усложнением задания для каждой подгруппы.

Организация тренинга. Командам предлагается легенда: их экипаж должен

незаметно доставить важную «секретную посылку» через условное «сложное пространство» (обозначенное препятствиями, зонами риска, наблюдательными постами и т.д.). Экипаж должен совместно спланировать маршрут, распределить роли (пилот, навигатор, наблюдатель, специалист по связи), определить тактику маскировки и обороны, разработать секретную систему оповещения о возможных угрозах. В процессе выполнения задания команде предстоит принимать решения об изменении маршрута, реагировать на «внезапные» события (например, обнаружение, появление различных помех и др.) и находить нестандартные решения для преодоления этих препятствий, сохраняя целостность «посылки». Возможно проведение тренинга в игровой форме.

Тренинг развивает способность к совместному поиску нестандартных решений, координацию действий всех членом команды, межличностную коммуникацию, способность оперативно реагировать на меняющуюся обстановку, умение предвидеть действия партнера по команде.

Тренинг 3. «Методический конструктор».

Организация тренинга. Курсантам (8-12 чел.) дается тема для рассмотрения, например, «Человеческий фактор при принятии решения» (темы предлагаются как преподавателем, там и можно выбрать самим курсантам). Группа делится на три постоянные подгруппы по ролям:

- «преподаватели» (4 чел.): должны объяснить тему так, чтобы ее понял курсант-первокурсник;
- «сложные обучаемые» (4 чел.): имитируют разные психотипы и барьеры восприятия (курсант-всезнайка, курсант с высокой тревожностью, пассивный слушатель и др.);
- «наблюдатели-педагоги» (остальные курсанты): фиксируют динамику группы, ошибки коммуникации и методы вовлечения по заранее выданному протоколу.

Задача «преподавателей за 30 минут распределить между собой подтемы, адаптировать материал под уровень всей своей группа и провести фрагмент занятия (15 мин.). Задача «сложный обучаемых» – реалистично сопротивляться обучению

через свои типажи заставляя группу применять педагогические приемы. Задача «наблюдателей» – вести протокол. После микроурока следует 15-минутный дебрифинг, где сначала говорят «обучаемые» (что помогло им преодолеть барьеры), затем «преподаватели» (с какими трудностями они столкнулись), потом выступают «наблюдатели» (дают оценку общей ситуации).

Навыки командной работы, формируемые в тренинге: распределение педагогических заданий; навык смены методического подхода (например, переход от лекции к кейс-стади); отработка навыка высказывать критические замечания и принимать критику по существу; формирование навыка поддержки коллеги (если он попадает под давление «сложного обучаемого»).

Коучинг. Реализация данного метода в рамках программы «Командная работа» осуществлялась силами постоянного преподавательского состава кафедры, в частности ведущими преподавателями дисциплин «Безопасность полетов» и «Управление подразделениями в мирное время». В данной парадигме преподаватель выступает не транслятором готовых алгоритмов, а фасилитатором когнитивных процессов. Использование коуч-метода на указанных дисциплинах осуществлялось через:

- 1) рефлексивные дебрифинги: смена традиционного директивного анализа ситуаций на сессии структурированного диалога с преподавателем;
- 2) симуляционное моделирование межличностных конфликтов: создание сценариев с высокой психоэмоциональной нагрузкой и далее фиксация коучем коммуникативных разрывов; после чего проводится дебрифинг, направленный на выработку собственного протокола поведения в конфликтной ситуации;
- 3) проактивное управление рисками: разработка всеми членами команды (экипажами) корректирующих мероприятий для минимизации влияния человеческого фактора, что обеспечивает переход к саморегуляции в командном взаимодействии.

В содержание учебной программы «Психологи и педагогика» дисциплины были добавлены следующие вопросы/темы, касающиеся развитию навыков командной работы (Таблица 11).

Таблица 11 – Теоретические вопросы, рассматриваемые на дисциплине
«Психология и педагогика»

Рассматриваемые темы	Проблемные вопросы	Понятия, которые необходимо раскрыть на лекции/семинаре
Фундаментальное отличие понятий «группа», «коллектив» и «команда»	В чем принципиальная разница между группой, коллективом и командой.	Малая группа, формальная и неформальная структура. Команда как высшая стадия развития группы. Признаки команды: наличие сверхзадачи, синергия, взаимодополняемость навыков, коллективная ответственность.
Жизненный цикл группы/команды	Какие психологические кризисы проходит каждая команда на этапе становления.	Модель Б. Такмана. Феномен групповой сплоченности. Роль лидера в прохождении групповой фазы конфликта без распада коллектива.
Командные роли	Как распределяются функциональные обязанности внутри группы (команды).	Теория ролей. Выявление лидерского потенциала (использование диагностических методик). Самодиагностика.
Лидерство и руководство: статус против авторитета	Формальные и неформальный лидер. Может ли лидер быть эффективным, не обладая официальным статусом.	Стили руководства. Ситуационная модель Херси-Бланшара. Психологическая природа власти. Психолого-педагогическое влияние командира на формирование благоприятного климата.
Групповое давление и конформизм.	Как психология масс подавляет индивидуальную бдительность. Можно ли промолчать о существенной ошибке перед лицом старшего начальника.	Эксперименты С. Аша и С. Милгрэма. Уровни конформности. Педагогические методы защиты собственного мнения (культура аргументации).
Ответственность в группе/команде.	Почему фраза «это общее дело» часто приводит к тому, что никто конкретно не выполняет задачу. Как распределить персональную зону контроля так, чтобы каждый член команды чувствовал себя лично ответственным за общий результат.	Диффузия ответственности, социальная леность (эффект Рингельмана). Понятие «индивидуальной подотчетности» внутри коллективное обязательства. Педагогика постановки задач: переход от абстрактного «нужно сделать» к конкретному «ты отвечаешь за этот аспект».

При рассмотрении указанных вопросов использовался метод примера (описание случаев из авиационной практики). Например, рассматривая тему «Групповое давление и конформизм», приводился пример катастрофы на острове Тенерифе (Канарские острова, Испания) в 1977 году, когда второй пилот боялся

настойчиво переспросить командира о разрешении на взлет. Примеры из современной авиационной практики (как военных, так и гражданских воздушных судов) позволяют перевести теоретические вопросы в плоскость профессиональной практики, тем самым показывая важность развития навыков командной работы.

Таким образом, разработка программы экспериментальной работы, позволяет сделать выводы:

1) программа реализуется в течении одного учебного года (охватывает два семестра) на дисциплинах учебного плана, по которому осуществляется подготовка курсантов экспериментальной группы;

2) программа предусматривает поэтапное формирование навыков командной работы: начальные этапы направлены на развитие базовых коммуникативных навыков и понимания принципов групповой работы, на последующих этапах предполагается интеграция этих навыков в решение более сложных задач, имитирующих реальные профессиональные ситуации, которые необходимо решать в составе команды;

3) включение в программу профессиональных задач/ситуаций, характерных для деятельности военных авиационных специалистов и работа над ними, опираясь на интерактивные методы обучения, позволит курсантам не только усвоить теоретические основы командной работы, но и отработать практические навыки для будущей профессиональной деятельности;

4) комплексное применение различных интерактивных методов обеспечит синергетический эффект и будет способствовать формированию у курсантов целостной системы навыков, необходимых для работы в команде (в составе экипажей и других тактических групп).

2.3. Результаты экспериментальной работы по формированию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза с использованием интерактивных методов обучения

Представленные ниже результаты отражают данные, полученные в ходе проведенного эксперимента, направленного на формирование навыков командной работы курсантов военного авиационного вуза. Анализ собранной информации позволяет сделать выводы об эффективности влияния педагогических условий на формирование изучаемых навыков при активизации использования интерактивных методов обучения.

Полученные в ходе эксперимента данные были подвергнуты обработке на двух уровнях: математическом и статистическом.

На математическом уровне первичная обработка данных включала расчет процентных соотношений по всем основным показателям. Расчет процентных долей облегчает интерпретацию результатов и позволяет более наглядно представить динамику наблюдаемых эффектов.

В дополнение к математическому анализу, для статистической проверки гипотезы о достоверных различиях между группами (по завершению эксперимента) и оценки величины эффекта был применен статистический анализ. Для этой цели использовался *t*-критерий Стьюдента, позволяющий оценить статистическую значимость различий средних значений изучаемых показателей в двух сравниваемых группах. Количественная оценка размера эффекта осуществлялась с помощью методики выявления эффективности, основанная на расчете *d*-коэффициента (*d*-Коэна). Показатель *d*-Коэна позволяет стандартизировать величину различий между группами, независимо от исходных шкал измерения.

В.И. Глизбург [46] отмечает, что использование двух методов статистической обработки данных обеспечивает статистическую достоверность,

позволяет избежать влияния случайных факторов и искажений в интерпретации результатов.

Результаты промежуточной диагностики (январь 2026 год) продемонстрировали положительную динамику по всем критериям, поэтому в программу «Командная работа» дополнительные коррективы не вносились.

Представим результаты, полученные при первичной и итоговой диагностике по всем критериям, отражающим сформированность навыков командной работы у курсантов, участвовавших в эксперименте.

Организационно-управленческий критерий.

Результаты диагностики по методике оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин), полученные при первичной (1) и итоговой (2) диагностике, представлены на рисунке 4.

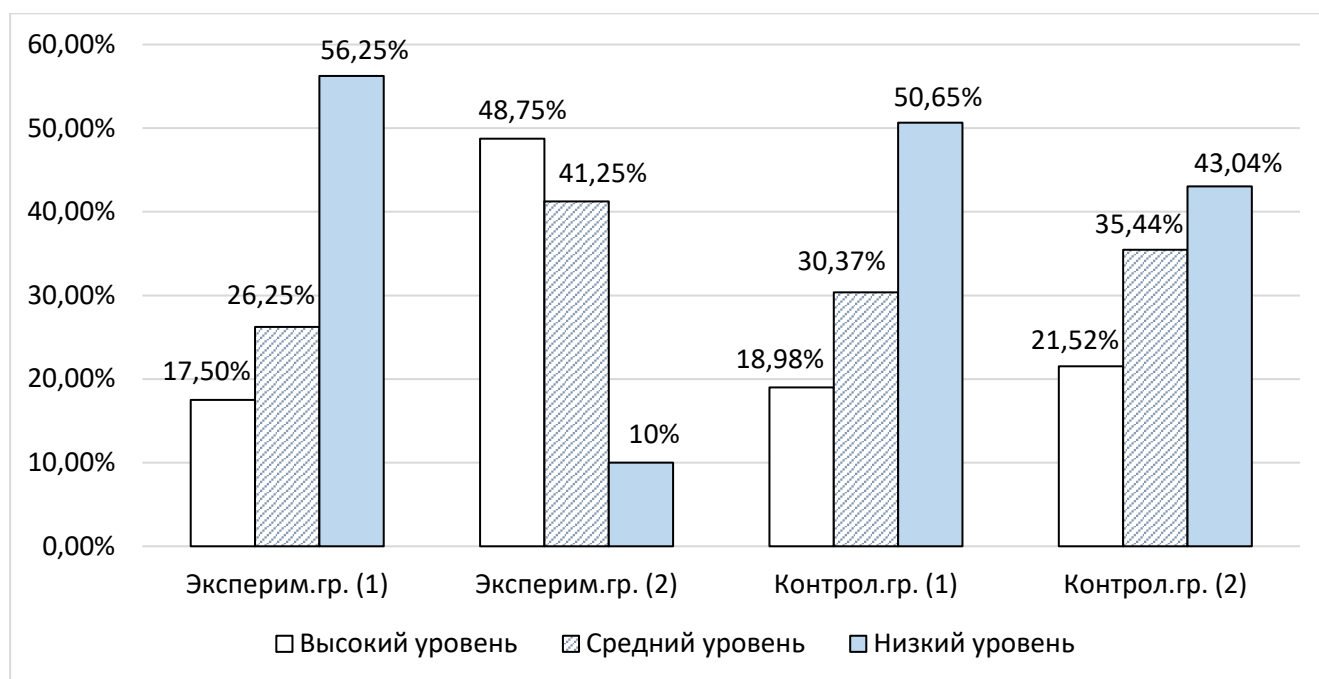


Рисунок 4 – Результаты первичной и итоговой диагностик оценки управленческого потенциала курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) первичная диагностика выявила сопоставимый уровень сформированности управленческого потенциала в группах, с преобладанием курсантов, демонстрирующих низкие и средние показатели;

2) в экспериментальной группе, прошедшей формирующий этап эксперимента, зафиксирована выраженная положительная динамика: увеличилась доля курсантов с высоким ($> \text{на } 31,25\%$) и средним ($> \text{на } 15\%$) уровнем развития управленческого потенциала, при одновременном существенном снижении числа курсантов с низким показателем (снижение на $46,25\%$);

3) в контрольной группе, не подвергавшейся целенаправленному воздействию, положительная динамика оказалась менее выраженной; отмечается незначительное увеличение доли курсантов со средним уровнем ($> \text{на } 5,07\%$) и некоторое снижение с низким (снижение на $7,25\%$), что свидетельствует о более медленном, естественном процессе развития управленческих способностей при отсутствии педагогического вмешательства;

4) сравнение итоговых результатов демонстрирует превосходство экспериментальной группы в развитии управленческого потенциала у курсантов за период проведения эксперимента за счет включения в образовательный процесс интерактивных методов работы с группой: дискуссий, кейс-стади, деловых игр.

Методика (КОС) нацелена на оценку коммуникативных и организаторских склонностей личности. Применительно для курсантов военного вуза данная методика используется для оценки командного потенциала личности. Результаты методики позволяют выявить следующие показатели: готовность к командованию (насколько курсант готов к осуществлению командной деятельности); эффективность выстраиваемых взаимодействий (способность к быстрой адаптации в новом воинском коллективе; способность к реализации воспитательной работы в команде); определить уровень успешности на отдельных ролевых позициях (выстраивание прогноза на какой ролевой позиции в командной работе курсант будет наиболее эффективен).

Диаграмма на рисунке 5 отражает результаты первичной и итоговой диагностики по методике оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин).

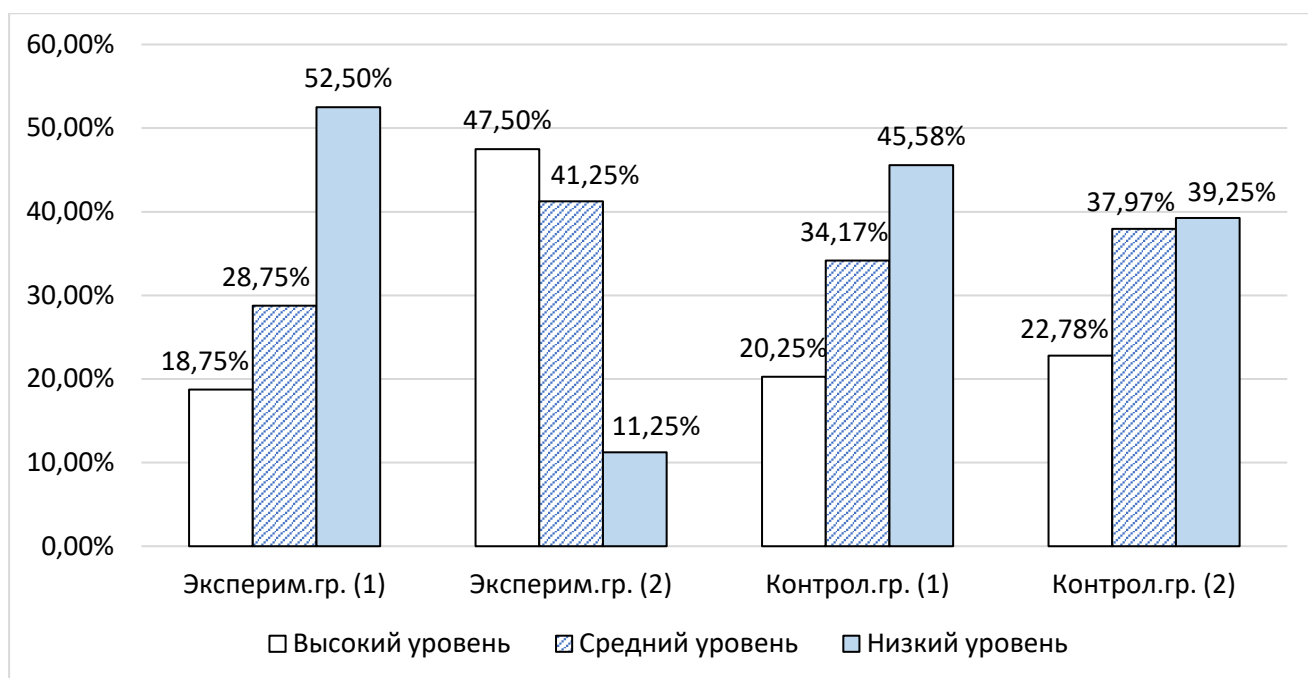


Рисунок 5 – Результаты первичной и итоговой диагностик оценки коммуникативных и организаторских склонностей у курсантов экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) при первичной диагностике на констатирующем этапе наблюдаются схожие показатели по всем уровням проявления коммуникативных и организаторских способностей у курсантов в обеих группах;

2) итоговая диагностика фиксирует значительные расхождения между данными экспериментальной и контрольной группами по всем параметрам; наблюдается увеличение доли курсантов в экспериментальной группе, демонстрирующих высокий уровень ($> 28,75\%$) и средний уровень ($> 12,5\%$); с тоже время фиксируется снижение доли курсантов экспериментальной группы, показывающих при диагностике низкий уровень сформированности способности к эффективной коммуникации и организации деятельности (снижение на $41,25\%$);

3) показатели при первичной и итоговой диагностиках в контрольной группе мало изменились: отмечены изменения в пределах $3,8\% - 6,33\%$, что является несущественным;

4) за период эксперимента высокая положительная динамика проявления организаторских и коммуникативных способностей курсантов в

экспериментальной группе достигнута за счет реализации: проектной деятельности, дебрифингов, деловых игр.

Коммуникативный критерий.

Данные констатирующего и контрольного этапов эксперимента, полученные в ходе проведения диагностики согласно методике выявления общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский) представлены на рисунке 6.

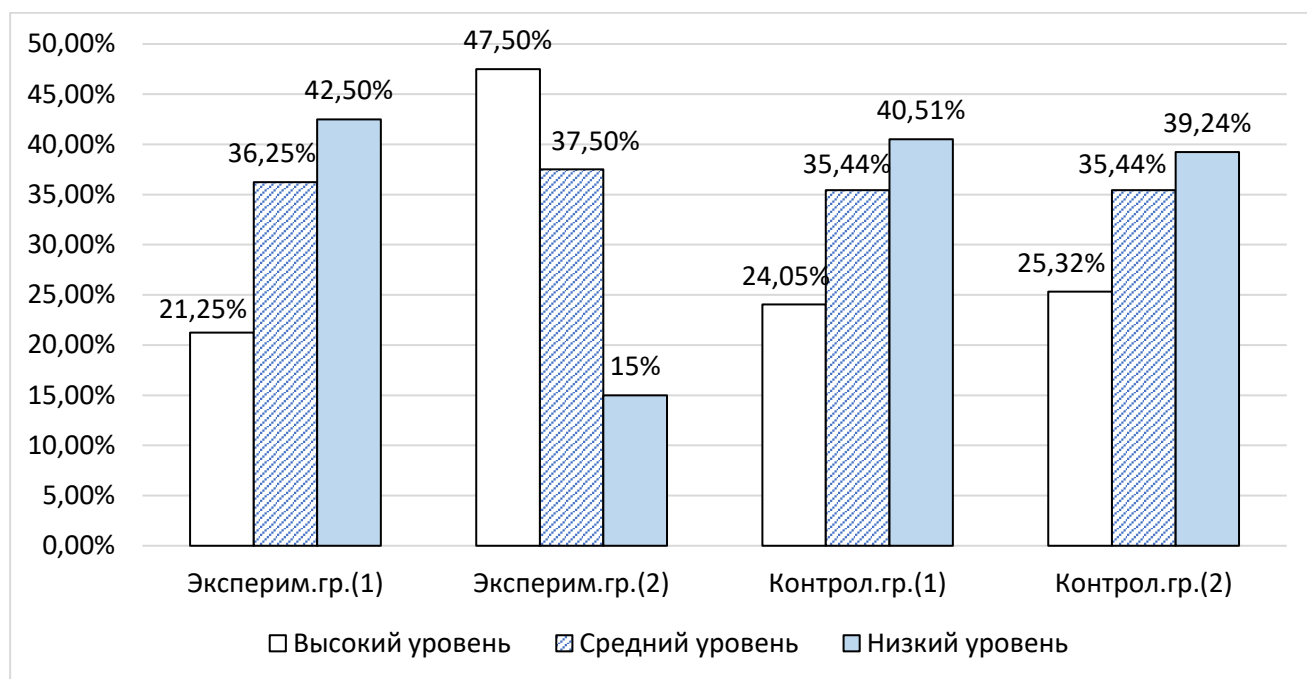


Рисунок 6 – Результаты первичной и итоговой диагностик оценки общительности и коммуникабельности курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) исходя из данных, представленных на рисунке 6, прослеживаются значительные положительные изменения в показателях уровня развития коммуникативных способностей у курсантов экспериментальной группы;

2) сравнивая показатели высокого уровня проявления способности к общению и коммуникации, можно констатировать, что при итоговой диагностике наблюдается значительное увеличение (> на 26,25%) доли курсантов, участников экспериментальной группы, в то время как в контрольной группе динамика составляет всего 1,27%;

3) положительный вектор в динамике показателей низкого уровня также выявлен в экспериментальной группе (снижение на 27,5%), тогда как в

контрольной группе наоборот, отмечаются отрицательные изменения;

4) выявленные положительные изменения по всем уровням проявления общительности и коммуникабельности у курсантов экспериментальной группы достигнуты за счет включения в учебно-воспитательный процесс интерактивных методов: групповые дискуссии и тренинги, воркшоп, обсуждение кейсов, коучинг.

Рисунок 7 отражает результаты первичной диагностики, полученной на констатирующем этапе и итоговой, фиксируемой на констатирующем этапе эксперимента по методике исследования коммуникативной толерантности (В.В. Бойко) личности.

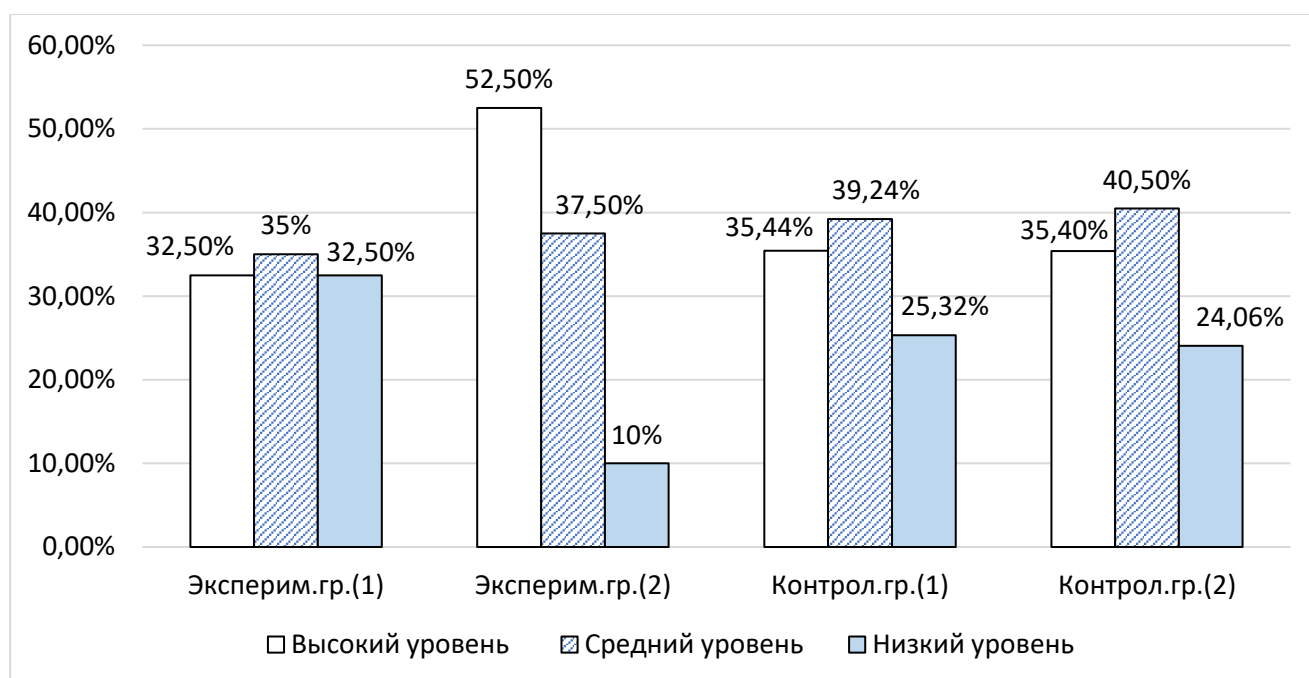


Рисунок 7 – Результаты первичной и итоговой диагностик оценки коммуникативной толерантности курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) первичная оценка уровней сформированности коммуникативной толерантности в экспериментальной и контрольных группах (показатель (1)) на констатирующем этапе свидетельствует о примерном равенстве данных;

2) по завершении формирующего этапа фиксируется заметное изменение показателей в экспериментальной группе, особенно в определении высокого уровня (положительная динамика составляет 20%); также установлено снижение

показателей низкого уровня (сокращение на 22,5%);

3) в контрольной группе явного вектора положительной динамики не выявлено, изменения отмечены в диапазоне 1-2%, что является несущественным;

4) положительная динамика по показателям диагностики коммуникативной толерантности у курсантов экспериментальной группы достигнута в результате использования в экспериментальной работе метода саморефлексии, воршкопа, тренингов.

Кооперативный критерий.

Результаты диагностики курсантов экспериментальной и контрольной групп по методике выявления способности к сотрудничеству в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина) за период эксперимента (первичная и итоговая диагностики) представлено на рисунке 8.

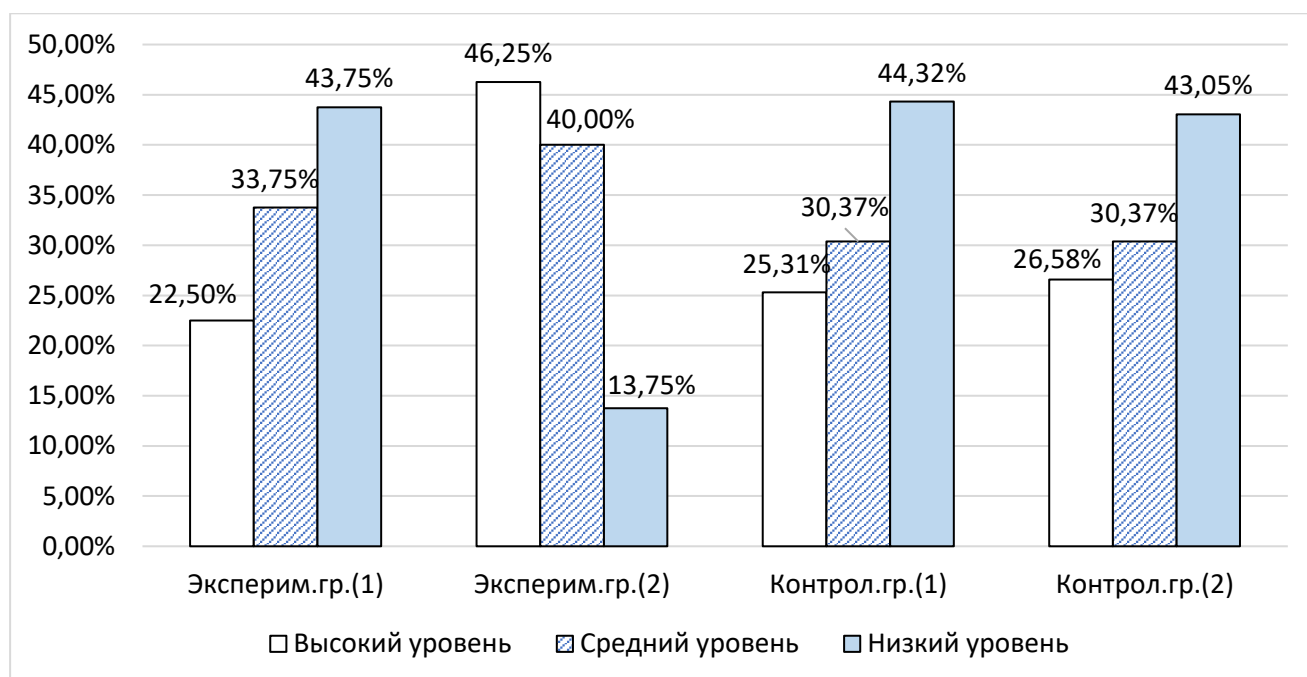


Рисунок 8 – Результаты первичной и итоговой диагностик оценки способности к сотрудничеству курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) за период эксперимента динамика показателей проявления способностей к совместной деятельности в группах курсантов существенно различается, особенно это ярко выражено в экспериментальной группе;

2) сравнение данных, полученных при первичной и итоговой диагностиках

в экспериментальной группе, показывает, что по завершению эксперимента фиксируется существенный прирост доли участников, у которых отмечается высокий уровень проявления способности к сотрудничеству ($> 23,75\%$) и одновременно выявлено снижение показателей по низкому уровню (снижение на 30%);

3) сравнение результатов первичной и итоговой диагностики в контрольной группе не выявило существенных различий, отмечается отклонение в пределах $1-1,27\%$ и данный результат не является статистически значимым;

4) выраженный положительный эффект относительно способности к сотрудничеству, фиксируемый в экспериментальной группе, достигнут за счет включения в образовательный процесс методов: проектов, воркшопа, коучинга, кейс-стади.

Обобщенные данные наблюдения за динамикой взаимодействия (В.В. Симоненко) в группе курсантов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента отражено в диаграмме на рисунке 9.

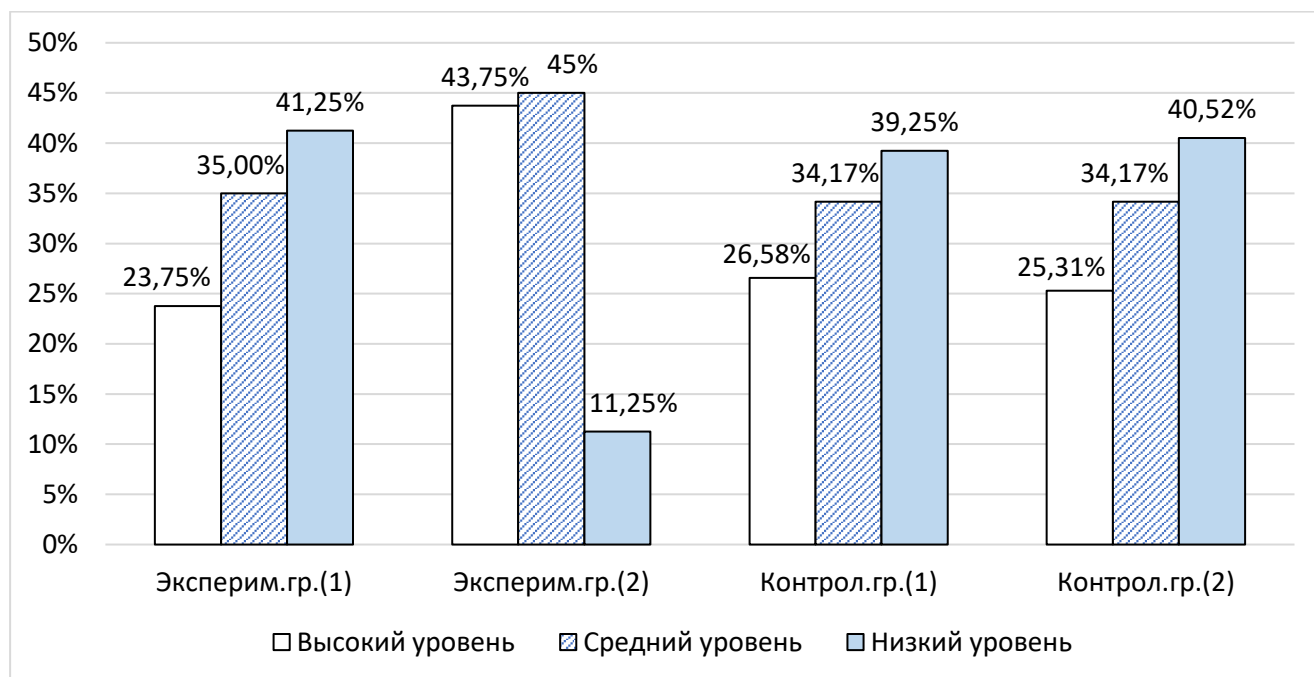


Рисунок 9 – Результаты первичной и итоговой диагностики способности к взаимодействию в группе курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) согласно протоколу наблюдений за групповой динамикой в

экспериментальной и контрольной группах на начало проведения экспериментальной работы наблюдаются достаточно схожие показатели;

2) при проведении итоговой диагностики выявлены значительные различия в данных, полученных в экспериментальной и контрольной группах, а именно: если в контрольной группе результаты первичной и итоговой диагностик примерно одинаковы, то в экспериментальной группе они существенно отличаются; определяется прирост доли участников, демонстрирующих высокий уровень (> на 20%) при одновременном снижении доли показателей низкого уровня (снижение на 30%);

3) положительные результаты в развитии способности к взаимодействию у курсантов, фиксируемые в экспериментальной группе, могли быть получены за счет включения в образовательный процесс следующих методов: групповых дискуссий, дебрифингов, метода проектов.

Регулятивный критерий.

Оценка самоконтроля определялась на основе методики М. Снайдера. Отражение данных полученных на констатирующем и контрольном этапах эксперимента представлено на рисунке 10.

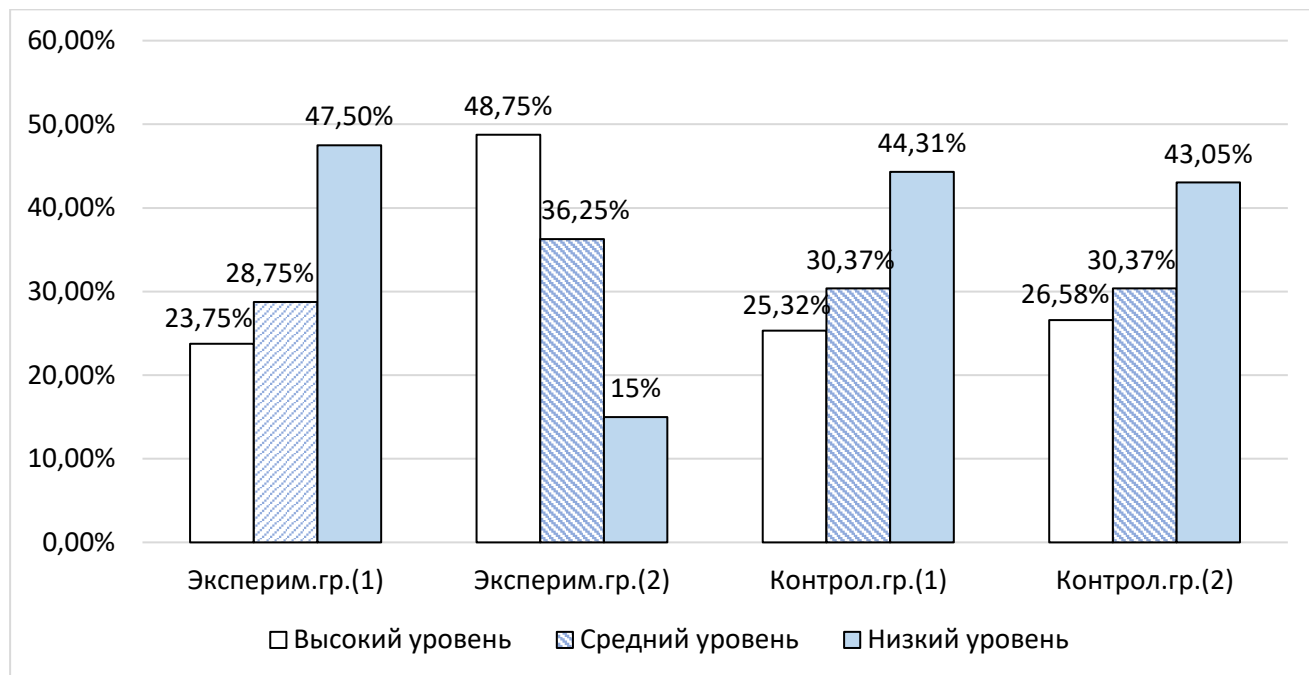


Рисунок 10 – Результаты первичной и итоговой диагностики оценки самоконтроля курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) рисунок наглядно отражает, что уровневые показатели в экспериментальной группе при первичной и итоговой диагностике значительно различаются: по завершению эксперимента отмечается прирост доли участников с высоким уровнем ($>$ на 25%), в тоже время выявлено заметное снижение участников, демонстрирующих низкий уровень (снижение на 32,5%);

2) показатели контрольной группы по всем уровням до и после проведения формирующего этапа эксперимента остаются примерно одинаковыми (динамика в пределах 1,3%);

3) фиксируемые положительные изменения в экспериментальной группе курсантов по их способности к самоконтролю достигнуты за счет включения в работу с курсантами экспериментальной группы следующих методов: метод проектов, ведения дневника саморефлексии, метода мозгового штурма.

Рисунок 11 отражает результаты, полученные при использовании многошкального опросника «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова), при первичной и итоговой диагностиках.

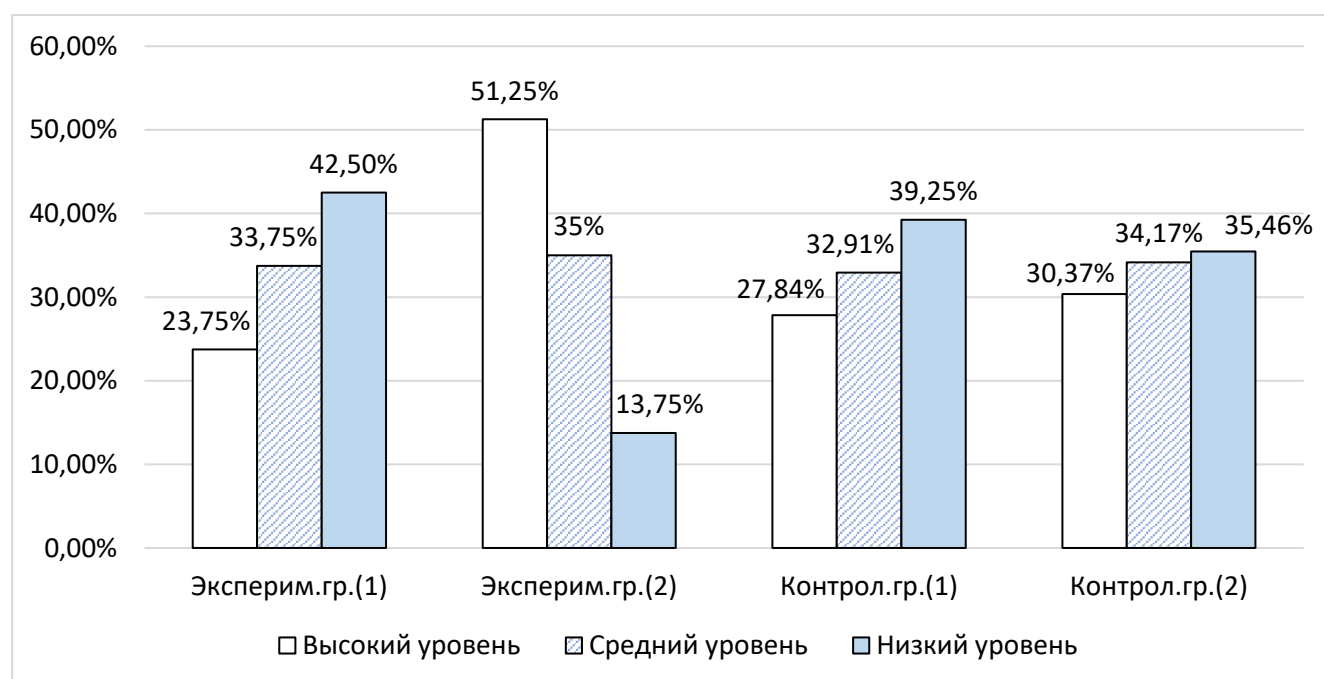


Рисунок 11 – Результаты первичной и итоговой диагностики оценки стиля саморегуляции поведения курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Анализ результатов позволяет сделать выводы:

1) на начало эксперимента в обеих группах доминирует низкий уровень способности к саморегуляции поведения: экспериментальная группа – 42,5%, контрольная группа – 39,25%;

2) если в контрольной группе по завершению эксперимента мы получили примерно такие же данные, как и при первичной диагностики, то в экспериментальной группе – значения существенно различаются: так положительный прирост показателей высокого уровня в экспериментальной группе составляет 27,5%, а снижение доли, отражающей низкий уровень, фиксирует – 28,75%;

3) сравнение данных по всем уровневым показателям, позволяет сделать вывод о существенных положительных изменениях в экспериментальной группе по основным позициям саморегуляции, что достигается путем включения в образовательный процесс курсантов 2 курса следующих методов: групповой тренинг, дискуссии, деловые игры.

В психолого-педагогических исследованиях нередко возникает задача обобщения результатов, полученных с помощью различных диагностических методик. Расчет общего среднего показателя является одним из наиболее распространенных и обоснованных подходов к решению этой задачи. Отечественные исследователи (А.А. Камышанов, А.К. Миляева [80], М.П. Нечаев [131] и др.), занимающиеся разработкой и адаптацией психолого-педагогических методик, отмечают, что расчет общего среднего показателя, интегрирующего результаты различных диагностических методик, является действенным способом получения обобщенной оценки сформированности качества личности или навыка.

Каждая диагностическая методика, применяемая в данном исследовании, представляет собой инструмент измерения определенного аспекта (критерия) сформированности навыков командной работы курсантов. Результаты этих методик, выраженные в количественных показателях (проценты), могут быть агрегированы для получения единого, интегрального показателя. Среднее арифметическое значение является наиболее простым и понятным способом агрегации, отражающим «типичный» уровень сформированности изучаемого

навыка по совокупности всех использованных методик.

На рисунке 12 представлена диаграмма, отражающая обобщенный/средний показатель (согласно трехуровневой шкалы) сформированности навыков командной работы у курсантов (экспериментальная и контрольная группы) на констатирующем и контрольном этапах эксперимента.

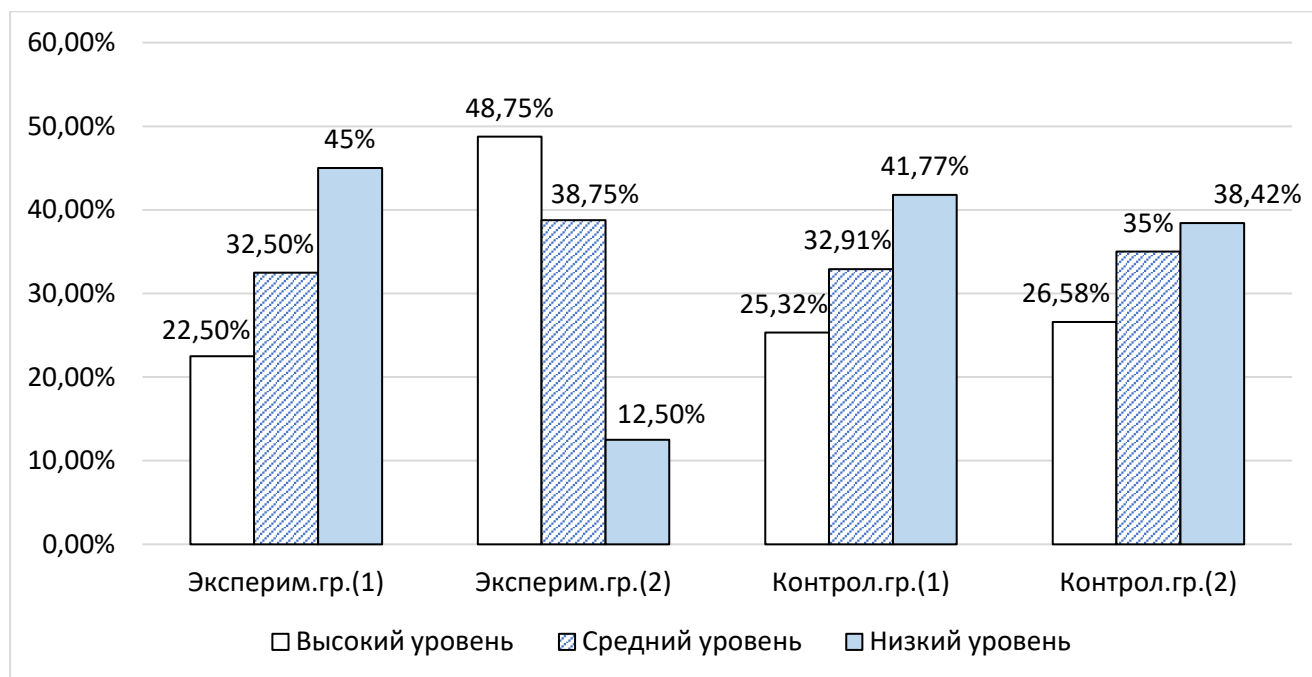


Рисунок 12 – Результаты первичной и итоговой диагностики оценки уровня сформированности навыков командной работы у курсантов в экспериментальной и контрольной группах

Проведя анализ результатов обобщенных показателей сформированности навыков командной работы, можно заключить, что итоговые результаты, полученные в экспериментальной группе, имеют выраженную положительную динамику, в сравнении с данными первичной диагностики. В контрольной группе таких изменений не выявлено.

Обобщенные данные по всем критериям представлены в таблице 12.

Помимо математической обработки данных необходимо осуществить вторичную статистическую, что позволит сделать вывод о значимости проделанной работы. Метод t-критерий Стьюдента использовался для оценки статистической значимости/незначимости полученных изменений.

Таблица 12 – Результаты диагностических методик согласно критериям, при первичной (П) и итоговой (И) диагностиках (кол-во чел./%)

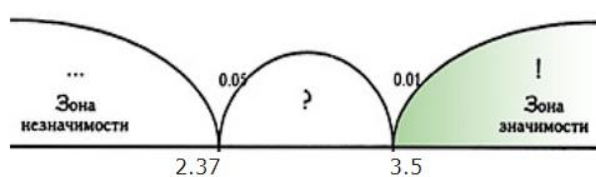
Диагностический инструментарий		Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
		ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Организационно-управленческий критерий							
Методика оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин)	П	14/17,5	15/18,98	21/26,25	24/30,37	45/56,25	40/50,65
	И	39/48,75	17/21,52	33/41,25	28/35,44	8/10	34/43,04
Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин)	П	15/18,75	16/20,25	23/28,75	27/34,17	42/52,5	36/45,58
	И	38/47,5	18/22,78	33/41,25	30/37,97	9/11,25	31/39,25
Коммуникативный критерий							
Методика диагностики общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский)	П	17/21,25	19/24,05	29/36,25	28/35,44	34/42,5	32/40,51
	И	38/47,5	20/25,32	30/37,5	28/35,44	12/15	31/39,24
Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)	П	26/32,5	28/35,44	28/35	31/39,24	26/32,5	20/25,32
	И	42/52,5	28/35,44	30/37,5	32/40,5	8/10	19/24,06
Кооперативный критерий							
Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина)	П	18/22,5	20/25,31	27/33,75	24/30,37	35/43,75	35/44,32
	И	37/46,25	21/26,58	32/40	24/30,37	11/13,75	34/43,05
Наблюдение за групповой динамикой взаимодействия (В.В. Симоненко)	П	19/23,75	21/26,58	28/35	27/34,17	33/41,25	31/39,25
	И	35/43,75	20/25,31	36/45	27/34,17	9/11,25	32/40,52
Регулятивный критерий							
Методика диагностики оценки самоконтроля (М. Снайдер)	П	19/23,75	20/25,32	23/28,75	24/30,37	38/47,5	35/44,31
	И	39/48,75	21/26,58	29/36,25	24/30,37	12/15	34/43,05
Многошкальный опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова)	П	19/23,75	22/27,84	27/33,75	26/32,91	34/42,5	31/39,25
	И	41/51,25	24/30,37	28/35	27/34,17	11/13,75	28/35,46
Обобщенный показатель сформированности навыков командной работы							
По совокупности показателей восьми диагностических методик $S_{\text{ср.ар.}} = (x_1 + x_2 + \dots + x_8) / 8$	П	18/22,5	20/25,32	26/32,5	26/32,91	36/45	33/41,77
	И	39/48,75	21/26,58	31/38,75	28/35	10/12,5	30/38,42

На онлайн платформе «Psychol-ok» проведен автоматический расчет t-критерия Стьюдента для двух связанных выборок. По результатам диагностики, проведенной в экспериментальной и контрольной группах, были зафиксированы следующие критические значения: $T_1 = 2,37$ и $T_2 = 3,5$.

В экспериментальной группе эмпирическое значение составило $T_{\text{эмп}} = 18,1$. Данное значение попадает в зону статистической значимости, что свидетельствует о том, что педагогическое воздействие, примененное в экспериментальной группе, оказало существенное положительное влияние на формирование навыков командной работы у курсантов. Наблюдаемые изменения являются статистически достоверными и не могут быть объяснены воздействием случайных факторов.

Для контрольной группы эмпирическое значение составило $T_{\text{эмп}} = 0,1$. Данное значение находится в зоне статистической незначимости, что указывает на отсутствие существенных изменений в навыках командной работы у курсантов, не подвергавшихся экспериментальному воздействию в течение исследуемого периода. Графическое представление результатов (оси значимости) при применении метода t-критерия Стьюдента представлено на рисунке 13.

Ось значимости для экспериментальной группы



Ось значимости для контрольной группы

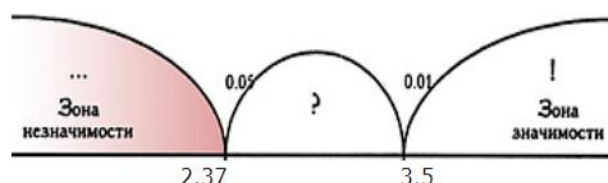


Рисунок 13 – Оси значимости для экспериментальной и контрольной групп, согласно статистической обработки данных на основе t-критерия Стьюдента

В целях выявления размера эффекта по каждому из критериев сформированности навыков командной работы (для двух групп), использовался метод d-Козна. Платформа для онлайн расчетов: WebAsk (<https://webask.io/tools/effect-size-calculator/>). Общепринятые пороги показателей эффективности: малый $\approx 0,2$; средний $\approx 0,5$; большой/высокий $\geq 0,8$.

В таблице 13 отражены показатели средних величин по каждой диагностике, полученные при первичной (П) и итоговых (И) замерах, а также значение d , отражающее величину эффекта.

Таблица 13 – Величина эффекта, достигнутая в экспериментальной группе по всем критериям сформированности навыков командной работы, в сравнении с показателями контрольной группы (П–первичная диагностика, И–итоговая диагностика)

Методика	Показатель $\bar{x}$ в эксперимент. группе		Показатель $\bar{x}$ в контрольн. группе		Значение d-Козна	Величина эффекта
	П	И	П	И		
Организационно-управленческий критерий						
Методика оценки управленческого потенциала (Ю.В. Синягин)	45,2	70,1	48,8	50,9	1,15	Высокий
Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин)	2,1	4,2	2,2	2,4	0,95	Высокий
Коммуникативный критерий						
Методика диагностики общительности и коммуникативности (В.Ф. Ряховский)	25,6	15,3	23,1	21,6	0,85	Высокий
Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)	76,1	45,9	73,2	65,1	0,78	Средний
Кооперативный критерий						
Методика диагностики сотрудничества в совместной деятельности (В.В. Курунов, Н.А. Айнулина)	9,3	16,6	10,0	10,8	0,55	Средний
Наблюдение за групповой динамикой взаимодействия (В.В. Симоненко)	2,9	4,2	3,1	3,4	0,22	Малый
Регулятивный критерий						
Методика диагностики оценки самоконтроля (М. Снайдер)	3,6	7,1	3,8	4,0	0,82	Высокий
Многошкальный опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В.И. Моросанова)	17,3	32,8	18,0	19,6	0,91	Высокий

Применение коэффициента d-Коэна для оценки статистической значимости различий между экспериментальной и контрольной группами позволило провести объективную оценку реализуемого педагогического воздействия. Согласно общепринятой классификации, преобладание показателей высокого уровня эффекта ($d > 0,8$) указывает на то, что зафиксированные изменения выходят за пределы случайных колебаний и отражают качественную перестройку профессионально-личностных характеристик курсантов, касающихся сформированности навыков командной работы.

Анализ величины эффекта по d-Коэну выявляет статистически достоверную положительную динамику по всем критериям сформированности навыков командной работы (согласно используемому диагностическому инструментарию), где интенсивность варьируется в диапазоне $d = 0,22 - 1,15$, что свидетельствует о глубокой и системной трансформации профессионально-личностных характеристик курсантов в экспериментальной группе. Значения коэффициента подтверждают, что наиболее существенные сдвиги произошли в зоне профессиональной рефлексии и самоконтроля, в то время как внешние поведенческие маркеры меняются медленно и не всегда отчетливо фиксируются наблюдателями.

Результаты применения d-Коэна доказывают высокую валидность предложенных педагогических условий и модели формирования навыков командной работы.

Таким образом, анализ полученных математических (количественных) и статистических данных, полученных в ходе эксперимента, позволяет сделать обобщающие выводы:

1) результаты экспериментальной работы подтвердили эффективность применения интерактивных методов обучения (деловые/ролевые игры, тренинги, кейс-метод и др.) для формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза;

2) полученные данные свидетельствуют о значительном повышении организационно-управленческих, коммуникативных, кооперативных и

регулятивных навыков командной работы у курсантов, вошедших в экспериментальную группу;

3) использование в образовательном процессе интерактивных методов способствовало повышению мотивации курсантов к совместной/командной работе;

4) наблюдается существенная разница в показателях сформированности навыков командной работы между контрольной и экспериментальной группами (положительная динамика в экспериментальной группе по высокому уровню составила 26,25% при снижении показателей низкого уровня на 32,5%; положительная динамика по соразмерным показателям в контрольной группе составляет 1,27%), что подтверждает действенность выявленных педагогических условий и разработанной модели и программы;

5) интерактивные методы обучения показали возможность их адаптации к специфике подготовки военных специалистов в области авиации, способствуя формированию не только теоретических знаний, но и практических умений командного взаимодействия.

Выводы по второй главе

Проведенная экспериментальная работа позволила получить ряд выводов относительно эффективности использования интерактивных методов обучения для формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза.

1. На стадии организации экспериментальной работы были определены две группы курсантов – экспериментальная и контрольная – обучающихся на 2 курсе военного авиационного вуза, включенных в исследование по формированию навыков командной работы.

2. При первичной диагностике, согласно критериям сформированности навыков командной работы (организационно-управленческим, коммуникативным, кооперативным и регулятивным), курсанты обеих групп демонстрировали преобладающий низкий уровень.

3. Формирующий этап экспериментальной работы осуществлялся на основе разработанной программы «Командная работа», содержащая четыре модуля, направленным на целенаправленное развитие навыков командной работы, при активном использовании в образовательном процессе интерактивных методов.

4. Итоговая диагностика выявила существенные положительные изменения в диагностируемых показателях у курсантов, входящих в экспериментальную группу, в то время как в контрольной группе существенных изменений не выявлено.

5. Результаты эксперимента подтвердили, что интерактивные методы обучения (групповые дискуссии, деловые игры, кейс-стади, метод проектов, мозговой штурм, воркшоп, тренинги, коучинг, ведение дневника саморефлексии) значительно повышают уровень сформированности навыков командной работы у курсантов по сравнению с традиционными формами обучения.

6. Полученные результаты свидетельствуют о том, что формирование

навыков командной работы является процессом, требующим систематического и целенаправленного применения интерактивных методов на протяжении всего периода обучения; эпизодическое применение не дает стойкого и выраженного результата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях динамично развивающихся военных технологий и усложнения задач, стоящих перед современной армией, способность эффективно взаимодействовать в составе экипажа/звена и других структур становится одним из важнейших профессиональных качеств будущего офицера. Традиционные методы обучения, зачастую ориентированные на индивидуальное освоение материала, не всегда в полной мере способствуют развитию именно навыков работы в команде.

Проведенное исследование позволило теоретически обосновать и экспериментально подтвердить целесообразность использования интерактивных методов обучения как эффективного инструмента для формирования у курсантов навыков командной работы.

Результаты исследования позволяют сделать обобщенные выводы:

1. Навыки командной работы представляют собой комплекс умений и знаний, позволяющих личности эффективно взаимодействовать с другими членами группы/команды для достижения общей цели. Указанные навыки включают: способность к коммуникации, координации действий, взаимопомощи и преодолению конфликтов. Для курсантов военного авиационного вуза навыки командной работы имеют первостепенное значение, поскольку выполнение военно-профессиональных задач напрямую связано со слаженной работой экипажа и всего подразделения.

2. Эффективность формирования навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза достигается за счет целенаправленного применения интерактивных методов обучения. Использование данных методов дает возможность преподавателю с одной стороны – моделировать рабочие ситуации для группы курсантов, максимально приближенные к реальным условиям, с другой – требует от каждого курсанта активного участия, как участника группы/команды. Именно в процессе такой деятельности курсанты учатся распределять роли, брать

на себя ответственность, эффективно коммуницировать, принимать совместные решения и оказывать взаимную поддержку, что является фундаментом для формирования прочных навыков командной работы, важным для успешного функционирования авиационных экипажей и подразделений.

3. Результаты исследования позволили выявить и научно обосновать комплекс педагогических условий (организационные; содержательные; психолого-педагогические; дидактические; диагностические), реализация которых способствует эффективному развитию навыков командной работы у курсантов военного авиационного вуза. Организационные условия предполагают создание единого информационно-образовательного пространства, системное применение интерактивных методов обучения. Содержательные предусматривают интеграцию учебной и военно-профессиональной деятельности, связь содержания обучения с будущей командной работой. Психолого-педагогические обеспечивают овладение знаниями о принципах работы в команде, преодоление барьеров, развитие управляемой рефлексии. Дидактические направлены на методическое обеспечение применения интерактивных методов. Диагностические дают возможность провести комплексный мониторинг сформированности навыков командной работы по различным критериям.

4. Разработанная в ходе исследования модель представляет собой целостную, динамичную систему, ориентированную на поэтапное и комплексное формирование у курсантов навыков командной работы. Модель содержит блоки: целевой, методологический, организационно-содержательный и рефлексивно-оценочный. Целевой блок задает целевые ориентиры и задачи. Методологический блок включает теоретико-концептуальные основы (методологические подходы и педагогические принципы). Организационно-содержательный блок детализирует построение педагогического процесса (формы, методы, средства, программа). Рефлексивно-оценочный блок предусматривает механизмы мониторинга, диагностики, оценки эффективности процесса формирования навыков командной работы.

5. Программа представляет собой комплекс целенаправленных

педагогических воздействий при активном использовании интерактивных методов обучения. Программа реализуется в различных видах учебной и самостоятельной работы курсантов, охватывает учебную деятельность (дисциплины: История, Управление подразделениями в мирное время, Безопасность полетов, Иностранный язык, Психология и педагогика), самостоятельную и научно-исследовательскую работу, а также практические занятия. В учебной деятельности рассматривались теоретические основы командной работы и коммуникации в контексте будущей профессии. Самостоятельная работа предусматривала задания, направленные на самоанализ, изучение литературы по командному взаимодействию, выполнение групповых проектов. Научно-исследовательская работа – стимулирование курсантов к поиску, анализу и обобщению информации о лучших практиках командной работы в авиации, подготовке докладов и рефератов. Практические занятия включали моделирование различных ситуаций, командные упражнения, деловые игры, направленные на отработку конкретных навыков командного взаимодействия.

6. Результаты, полученные в ходе экспериментальной работы по внедрению педагогических условий (согласно модели) на основе программы «Командная работа», продемонстрировали существенную положительную динамику сформированности навыков командной работы в экспериментальной группе. Курсанты, обучавшиеся с применением предложенных интерактивных методов и педагогических условий, показали значительное улучшение показателей по сформированности навыков командного взаимодействия: доля участников экспериментальной группы демонстрирующих высокий уровень сформированности навыков командной работы увеличилась на 26,25%, при одновременном снижении показателей низкого уровня на 32,5%. В тоже время, в контрольной группе, где образовательный процесс проходил по традиционной методике без целенаправленного внедрения педагогических условий, значительных позитивных изменений в уровне сформированности навыков командной работы не выявлено.

7. Эффективность разработанной модели и программы, опирающихся на

выявленные нами педагогические условия, доказывает проведенная вторичная статистическая обработка данных на основе t-критерия Стьюдента и коэффициента эффективности d-Коэна.

Таким образом, диссертационное исследование вносит вклад в теорию и практику профессиональной подготовки будущих офицеров, предложив научно обоснованный подход к формированию навыков командной работы посредством современных интерактивных методов. Разработанные методические материалы могут быть использованы при совершенствовании рабочих программ дисциплин в военных вузах, в частности, в военных авиационных вузах.

Все вышеизложенное позволяет заключить, что цель работы достигнута, гипотеза подтверждена.

Перспективы дальнейшего исследования: разработка для преподавателей вуза методического обеспечения использования интерактивных методов обучения на различных учебных дисциплинах; выявление стимулирующих факторов для развития навыков командной работы у курсантов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверьянов, С.В. Формирование готовности к управленческой составляющей профессиональной деятельности у курсантов вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Аверьянов Сергей Владимирович. – Казань, 2006. – 19 с.
2. Авдошин, В.В. Воспитание командирской воли у курсантов военных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Авдошин Вадим Владимирович. – Пермь, 2026. – 238 с.
3. Акимов, А.Н. Развитие функциональной компетентности курсантов военных вузов на основе внедрения интерактивных методов обучения / А.Н. Акимов // Управление образованием: теория и практика. – 2025. – № 6-1. – С. 195-202.
4. Акимова, А.Ю. Опросник экспресс-оценки психологической готовности военнослужащих к выполнению служебной деятельности / А.Ю. Акимова, М.Д. Созинова // Теоретическая и экспериментальная психология, 2019. – Т. 12. – № 3. – С. 6-17.
5. Акимова, О.Б. Интегративный подход к созданию акмеологически ориентированной системы общепедагогической подготовки педагога профессионального образования / О.Б. Акимова, Н.К. Чапаев // Философия образования. Образовательная политика. Научный диалог. – 2019. – № 10. – С. 8-18.
6. Аксенов, К.В. Понятие «Военно-профессиональная подготовка», ее сущность и содержание // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – №4. – Том 2. – С. 169-174.
7. Аксенов, К.В. С учётом военной специфики сущность и организация педагогического эксперимента в военном вузе / К.В. Аксенов // Вестник военного образования. – 2025. – № 3(54). – С. 62-66.

8. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие / сост. Т.Г. Мухина. – Нижний Новгород: ННГАСУ, 2013. – 97 с.
9. Алехин, И.А. Актуальные тенденции воспитания и обучения в военных вузах на основе информационных ресурсов / И.А. Алехин, И.В. Тренин // Образовательные ресурсы и технологии. – 2018. – № 1 (22). – С. 7-10.
10. Андреев, В.А. Подготовка к командно-организаторской деятельности курсантов высших морских учебных заведений: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Андреев Валерий Алексеевич – Санкт-Петербург, 2007. – 26 с.
11. Андреева, Н.Ю. Командообразование как процесс и технология в управлении персоналом / Н.Ю. Андреева, Н.В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2015. – № 2 (08). – С 35-38.
12. Аношкин, А.Ю. Педагогическая технология формирования профессиональной направленности курсантов военных авиационных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Аношкин Александр Юрьевич. – Саратов, 2001. – 165 с.
13. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды / Ю.К. Бабанский; сост. М.Ю. Бабанский. – Москва: Педагогика, 1989. – 560 с.
14. Базаров, Т.Ю. Основания динамики современных представлений о стилях лидерства в группе / Т. Ю. Базаров, А. Ф. Гасимов // Человеческий капитал. – 2025. – № 2(194). – С. 25-34.
15. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: Учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 386 с.
16. Балышев, П.А. Универсальные психолого-педагогические механизмы формирования компетенции командной работы студентов вузов / П.А. Балышев // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11, № 6. – С. 18.
17. Балышев, П.А. Педагогические условия развития компетенции командной работы студентов в электронной информационно-образовательной среде вуза: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.1. / Балышев Павел Александрович. – Санкт-Петербург, 2025. – 148 с.
18. Барциц, Б.Б. Акмеологическая диагностика способностей к командной

работе и их развитие: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Барциц Борис Бесланович. – Москва, 2008. – 171 с.

19. Бедерникова, И.В. Факторы успешной командной работы / И.В. Бедерникова, Л.Н. Чугунова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. – 2010. – Серия 12. Социология. – № 1. – С. 222-227.

20. Безматерный, А.Н. Подготовка курсантов военных вузов к социальному взаимодействию: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Безматерный Алексей Николаевич. – Челябинск, 2021. – 207 с.

21. Беликов, В.А. Философия образования личности: деятельностный аспект: монография / В.А. Беликов. – Москва: Владос, 2004. – 357 с.

22. Беловолов, В.А. Формирование готовности офицера принимать управленческие решения: монография. – Новосибирск: НВИ ВВ МВД РФ, 2006. – 280 с.

23. Бережнова, Л.Н. Понимание коммуникативного поведения курсантов – важное направление воспитательной работы / Л.Н. Бережнова, И.А. Федосеева, Д.Ю. Тарасов // Перспективы науки и образования, 2019. – № 4 (40). – С. 425-447.

24. Богомолов, А.Н. Функционально-технологическая модель практико-ориентированного обучения специалистов разных сфер деятельности в системе непрерывного образования / А.Н. Богомолов // Профессиональное образование, 2021. – № 10. – С.116-120.

25. Бойко, К.А. Воспитательная система клуба курсантов – будущих командиров: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Бойко Кирилл Александрович. – Калининград, 2013. – 181 с.

26. Болотова, И.С. Командообразование как основной метод инновационного развития персонала / И.С. Болотова, Н.Б. Босых // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – № 5 (23). – С. 11-16.

27. Боровицкий, А.М. Педагогические условия развития коммуникативной культуры курсантов военного института внутренних войск МВД России: автореф.

дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Боровицкий Алексей Михайлович. – Санкт-Петербург, 2016. – 22 с.

28. Бочаров, И.В. Роль преподавательского и инструкторского состава в формировании и развитии профессионально важных качеств у курсантов авиационных вузов / И.В. Бочаров // Мир педагогики и психологии. – 2020. – № 5. – С. 106-118.

29. Бурцева, С.О. Командная работа как часть корпоративной культуры в зарубежных компаниях / С.О. Бурцева // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1 (1). – С. 14-25.

30. Быков, В.П. Интерактивное обучение как основа активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся в военном вузе // Педагогика: история, перспективы. – 2021. – № 2. – С. 36-43.

31. Быков, В.П. Формирование базовых профессиональных умений курсантов вуза в период лётной практики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Быков Владимир Петрович. – Екатеринбург, 2011. – 27 с.

32. Васильева, А.В. Формирование понятийного аппарата предметной области интерактивного обучения (в педагогике и методике) / А.В. Васильева // Непрерывное образование: XXI век. – 2021. – Вып. 1 (33). – С. 2-18.

33. Васильева, Ю.В. Проблемные ситуации как средство формирования компетенций командного взаимодействия будущих техников: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Васильева Юлия Викторовна. – Оренбург, 2017. – 215 с.

34. Виниченко, В.А. Развитие профессиональных компетенций обучающихся в условиях активной образовательной среды / В.А. Виниченко, Т.И. Зайко // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2018. – Т. 8. – № 6. – С. 155-166.

35. Воздушный кодекс РФ от 19.03.1997 № 60-ФЗ // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_13744/

36. Военная педагогика: Учебник / И.А. Алехин, А.А. Авуза, В.В. Богуславский [и др.]. – 1-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 414 с.
37. Володин, А.А. Анализ содержания понятия «организационно-педагогические условия» / А.А. Володин, Н.Г. Бондаренко // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2014. – № 2. – С. 143-152.
38. Володько, В.Ф. Командная форма организации труда // Экономическая работа сегодня. – 2014. – № 2. – С. 209-218.
39. Волошина, И.А. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии / И.А. Волошина, П.Н. Новиков // Социально-трудовые исследования, 2020. – № 3. – 68-79.
40. Гавронская, Ю.Ю. «Интерактивность» и «интерактивное обучение» / Ю.Ю. Гавронская // Высшее образование в России. – 2008. – № 7. – С. 101-104.
41. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие для студентов вузов. – Москва: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
42. Гансуар, К. Опыт проектно-ориентированного обучения и организации командной работы студентов вуза / К. Гансуар, Е.А. Неретина, Ю.В. Корокошко // Интеграция образования. – 2015. – № 2 (79). – С. 22-30.
43. Гасюк, В.А. Команда как особая форма организации труда в истории менеджмента / Г.А. Гасюк // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации. Сб. трудов XX Всероссийской науч. практ. конф. – Симферополь: Изд. ООО Издательство Типография «Ариал», 2018. – С. 165-168.
44. Гилева, К.В. Динамическая модель формирования профессиональной успешности личности (на примере военнослужащих) / К.В. Гилева, Н.И. Айзман, Е.Н. Чокотов, Р.И. Айзман // Философия образования. – 2020. – №3. – Т.20. – С. 47-67.
45. Гитман, Е.К. Готовность к работе в команде как фактор повышения конкурентоспособности выпускника вуза / Е.К. Гитман, Ю.В. Михайлова // Педагогика. – 2019. – № 4. – С. 120-132.
46. Глизбург, В.И. Элементы математической статистики в психолого-педагогических исследованиях / В.И. Глизбург. – Москва: Издательство «Перо»,

2016. – 100 с.

47. Голякова, В.А. Подготовка курсантов военного вуза к решению компетентностно-ориентированных профессиональных задач: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Голякова Валерия Александровна. – Челябинск, 2019. – 238 с.

48. Горбунова, В.В. Успешность в командной деятельности: рефлексивно-ценностные характеристики // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35. – № 2. – С. 33-44.

49. Горемыкин, В.П. Военное образование: цель – на развитие // Вестник военного образования. – 2017. – № 1 (4). – С. 4-12.

50. Григорьев, О.В. Проблемы формирования готовности офицера Росгвардии решать служебно-боевые задачи / О.В. Григорьев, Д.В. Карасев // Заметки ученого. – 2020. – № 1 (44). – С. 80-84.

51. Григорьева, Д.А. Подготовка к межкультурной коммуникации курсантов военного вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Григорьева Дарья Александровна. – Челябинск, 2024. – 26 с.

52. Гричанов, А.С. Особенности формативного оценивания командной работы курсантов образовательных организаций МВД России на занятиях по тактико-специальной подготовке / А.С. Гричанов, Е.В. Панов // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2024. – № 2. – С. 105-110.

53. Губиев, М.Ю. Формирование команды единомышленников как фактор повышения эффективности организации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Губиев Максим Юрьевич. – Санкт-Петербург, 2004. – 215 с.

54. Гуляев, В.Н. Анализ существующих подходов к обучению в высшей школе / В.Н. Гуляев, В.Н. Воронов // Мир образования – образование в мире. – 2012. – № 2(46). – С. 107-114.

55. Гусев, Р.А. Педагогические условия формирования профессионализма управленческой деятельности офицерских кадров и сотрудников силовых ведомств: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Гусев Роман Александрович. – Санкт-Петербург, 2011. – 26 с.

56. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Том II /

В.И. Даль. – Москва: Изд-во «ОЛМА-ПРЕСС», 2004. – 783 с.

57. Дахин, А.Н. Моделирование в педагогике / А.Н. Дахин // Идеи и идеалы. – 2010. – № 1 (3). – Т. 2. – С. 11-20.

58. Дворникова, И.Н. Эмоциональная устойчивость как профессионально важное качество военнослужащих / И.Н. Дворникова, Т.В. Калинина // Высшее образование сегодня. – 2019. – № 12. – С. 59-61.

59. Демчук, А.А. Информационно-образовательная среда военного вуза как условие повышения качества обучения и формирования компетенций / А.А. Демчук, С.С. Новикова, Э.Н. Рыжкова // Научно-исследовательские публикации. – 2018. – № 4. – С. 85-92.

60. Деникин, А.В. Гуманизация образования в аспекте парадигмальности педагогического знания / А.В. Деникин, З.Д. Деникина // Право и образование. – 2015. – № 7. – С. 115-119.

61. Духанин, М.М. Формирование ценностно-нравственной сферы будущих летчиков в образовательном процессе военного вуза: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.1 / Духанин Михаил Михайлович. – Елец, 2025. – 170 с.

62. Егшатын, М.И. Интерактивные методы обучения / М.И. Егшатын, Е.Р. Титова // Евразийский научный журнал. Педагогические науки. – 2022. – № 6. – С. 4-5.

63. Ерофеева, М.А. Педагогическая диагностика: монография / М.А. Ерофеева. – Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2022. – 177 с.

64. Еруков, О.П. Педагогическая система подготовки курсантов к межличностному взаимодействию в условиях летного экипажа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Еруков Олег Павлович. – Саратов, 2004. – 165 с.

65. Журавлев, А.М. Концептуальные представления о совместной деятельности / А.М. Журавлев // Социальная психология в трудах отечественных психологов: Хрестоматия. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – С. 185-197.

66. Жураковский, В.М. «Работа в команде» как педагогический принцип / В.М. Жураковский, З.С. Сазонова // Высшее образование в России. – 2005. – №8. – С. 3-8.

67. Загвязинский, В.И. Методология педагогического исследования: учебник для вузов / В.И. Загвязинский. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 105 с.
68. Задохина, Н.В. Эксперимент в психолого-педагогических исследованиях / Н.В. Задохина // Образование. Наука. Научные кадры. – 2024. – № 4. – С. 275-278.
69. Запечникова, И.В. Формирование профессионально важных качеств у курсантов военного авиационного вуза средствами специальной физической и психофизиологической подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Запечникова Ирина Владимировна. – Малаховка, 2016. – 174 с.
70. Зверева, М.В. О понятии «дидактические условия» / М.В. Зверева // Новые исследования в педагогических науках. – 1987. – № 1. – С. 29-32.
71. Земцова, Е.В. Социальная компетентность студента как многомерный объект оценивания (интегративный подход): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Земцова Елена Владимировна. – Москва, 2007. – 25 с.
72. Зиньковская, С.М. Современные виды подготовки летного состава гражданской авиации в области человеческого фактора // Образование и наука. – 2006. – № 6 (42). – С. 71-83.
73. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко. – Санкт-Петербург: Речь, 2004. – 304 с.
74. Змеёв, С.И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых. Монография / С.И. Змеев. – Москва: Пер Сэ, 2012. – 272 с.
75. Ивлев, А.В. Развитие студенческой команды в образовательном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ивлев Антон Васильевич. – Магнитогорск, 2006. – 191 с.
76. Интерактивные технологии в обучении и воспитании: методическое пособие / И.В. Плаксина; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2014. – 163 с.
77. Ипполитова, Н.В. Анализ понятия «педагогические условия»:

сущность, классификация / Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8-14.

78. Казаков, Д.Е. Формирование ценностей военной службы у курсантов высших военных учебных заведений средствами социально-культурной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Казаков Дмитрий Евгеньевич. – Москва, 2007. – 24 с.

79. Казаринов, А.С. Планирование педагогического эксперимента с учетом латентных факторов / А.С. Казаринов // Вестник ИЖГТУ имени М.Т. Калашникова. – 2015. – Т. 18, № 2(66). – С. 135-137.

80. Камышанов, А.А. Технологии психолого-педагогической диагностики и педагогических измерений / А.А. Камышанов, А.К. Миляева. – Москва: Московский государственный областной университет, 2021. – 196 с.

81. Капранова, Е.А. Интерактивное обучение: концептуальные подходы / Е.А. Капранова // Вестник Полоцкого государственного университета. – 2012. – № 7. – С. 11-14.

82. Картушина, Е.Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом / Е.Н. Картушина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 5 (051). – С. 99-102.

83. Карякин, А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. – Иваново: Ивановский государственный энергетический университет им. В.И. Ленина, 2003. – 136 с.

84. Кислицын, А.С. Требования к военно-профессиональной подготовке будущих офицеров в контексте информатизации современного общества / А.С. Кислицын // Альманах Пермского военного института войск национальной гвардии, 2022. – № 3 (7). – С. 80-85.

85. Клушина, Н.П. Педагогические групповые технологии в образовательном процессе / Н.П. Клушина, Ю.А. Лобейко // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2024. – № 1. – С. 28-32.

86. Клычков, С.А. Формирование ценностного отношения курсантов к человеку в образовательном процессе ведомственного вуза ФСИН России: дис. ...

канд. пед. наук: 5.8.1. / Клычков Сергей Александрович. – Самара, 2024. – 255 с.

87. Князева, Е.Г. Формирование компетенции командной работы студентов медицинских специальностей средствами симуляционных технологий: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Князева Екатерина Геннадьевна. – Калининград, 2023. – 181 с.

88. Козырев, Н.А. Педагогическое моделирование как продукт и метод научно-педагогического исследования / Н.А. Козырев, О.А. Козырева // Современная педагогика. – 2015. – № 8 (33). – С. 14-23.

89. Колесников, М.А. Повышение эффективности управления образовательным процессом в военных авиационных вузах Вооруженных Сил Российской Федерации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Колесников Михаил Анатольевич. – Москва, 2007. – 295 с.

90. Колодовский, А.А. Формирование профессионально-поведенческой компетентности курсантов средствами ситуационного проектирования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Колодовский Александр Александрович. – Йошкар-Ола, 2016. – 210 с.

91. Кононова, О.Б. Психология труда, инженерная психология и эргономика: Электронное учебное пособие / О.Б. Кононова. – Санкт-Петербург: Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, 2025. – 74 с.

92. Копайгородский, А.С. Совершенствование воинского воспитания курсантов высших военно-учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Копайгородский Алексей Сергеевич. – Москва, 2013. – 24 с.

93. Копнин, П.В. Проблемы диалектики как логики и теории познания. Избранные философские работы / П.В. Копнин / отв. ред. В.А. Лекторский. – Москва: Наука, 1982. – 367 с.

94. Котлярова, И.О. Метод моделирования в педагогических исследованиях: история развития и современное состояние / И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия Образование. Педагогические науки. – 2019. – Т. 11. – № 1.

– С. 6-20.

95. Краевский, В.В. Методологические характеристики научного исследования / В.В. Краевский // Народное образование. – 2010. – № 5(1398). – С. 135-143.

96. Краткий психологический словарь / Сост. Л.А. Картушенко. Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Москва: Политиздат, 1985. – 431 с.

97. Крылов, А.А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / А.А. Крылов, С.А. Маничев. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 560 с.

98. Кузнецов, П.В. Особенности самоанализа профессиональной деятельности военнослужащих / П.В. Кузнецов, Д.И. Потапов // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 6 (60). – С. 540-545.

99. Кунаковская, Л.А. Рефлексивная психология и педагогика: Учебно-методическое пособие для вузов / Л.А. Кунаковская. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2013. – 80 с.

100. Куприянов, Б.В. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» / Б.В. Куприянов, С.А. Дынина // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2001. – № 2. – С. 101-104.

101. Курунов, В.В. Методика диагностики готовности к сотрудничеству в совместной деятельности / В.В. Курунов, Н.А. Айнулина // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8. – № 5. – С. 4-12.

102. Лазукин, А. Д. Актуальные вопросы профессионально-педагогической подготовки преподавателей вузов к реализации функций развивающего и воспитывающего обучения / А. Д. Лазукин // Мир образования – образование в мире. – 2016. – № 3(63). – С. 154-163.

103. Лейченко, С.Д. Человеческий фактор в авиации: Монография в 2-х книгах / С.Д. Лейченко, А.В. Малишевский, Н.Ф. Михайлик; Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное агентство воздушного транспорта (Росавиация), Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации. Том Книга 1. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный

университет гражданской авиации, 2006. – 480 с.

104. Леонтьев, К.П. Развитие процесса формирования умений и навыков управленческой деятельности у курсантов военных вузов / К.П. Леонтьев, Е.И. Федак // Мир образования – образование в мире. – 2012. – № 1. – С. 179-184.

105. Личностно-развивающий подход в общем и профессиональном образовании / В.В. Сериков, А.Ж. Овчинникова, Э.П. Комарова, К.М. Гайдар. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2025. – 220 с.

106. Лодатко, Е.А. Типология педагогических моделей / Е.А. Лодатко. – Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – 2014. – № 1 (16). – С. 126-128.

107. Ломакин, А.А. Военно-профессиональная подготовка слушателей вузов Вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях: монография. – Москва: ВУ МО, 2014. – 186 с.

108. Лопуха, Т.Л. Совершенствование гражданского воспитания курсантов военных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Лопуха Татьяна Леонидовна. – Москва, 2011. – 201 с.

109. Лучникова, Е. В. Дидактические условия в образовательном процессе / Е.В. Лучникова // Colloquium-journal. – 2019. – № 24 (48). – С. 101-102.

110. Ляпин, И.Л. Интерактивные технологии обучения в условиях интеграции курсантов в учебный процесс / И.Л. Ляпин, Н.С. Абрамова, Н.В. Будникова, Е.И. Дворникова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2024. – № 4(70). – С. 195.

111. Магин, В.А. Готовность преподавателей высшей школы к практической реализации современных трендов в сфере образования / В.А. Магин // Мир науки, культуры, образования. – 2025. – № 3(112). – С. 78-79.

112. Макаренко, А.С. Коллектив и воспитание личности / А.С. Макаренко. – Москва: Педагогика, 1988. – 261 с.

113. Макаrenchенко, М.А. Исследование процесса оценки эффективности работы команды / М.А. Макаrenchенко, Е.А. Бровченко // Экономика и экологический менеджмент, 2018. – №2. – С. 103-109.

114. Малышева, А.Д. Способность работать в команде как общекультурная компетенция студентов вуза / А.Д. Малышева // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 2. – С. 151-156.

115. Мандрыка, Ю.С. Интерактивные технологии профессионально-ориентированного обучения курсантов вузов МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Мандрыка Юлия Сергеевна. – Армавир, 2024. – 26 с.

116. Маркин, В.Н. Команда: путь единомышленников / В.Н. Маркин // Акмеология. – 2002. – № 2. – С. 25.29.

117. Маркина, Т.В. Формирование профессиональной надежности курсантов авиационных военных вузов: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Маркина Татьяна Владимировна. – Челябинск, 2025. – 184 с.

118. Матвеев, А.Г. Формирование управленческой культуры курсанта в образовательном процессе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Матвеев Александр Геннадьевич. – Оренбург, 2006. – 183 с.

119. Матвиенко, Т.И. Интерактивные методы обучения как средство самовоспитания будущих учителей: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Матвиенко Татьяна Игоревна. – Оренбург, 2009. – 22 с.

120. Меховников, В.Ю. Проблемы формирования военно-профессиональной направленности у военнослужащих в современных условиях / В.Ю. Меховников // Сборник трудов Межвузовской научно-технической конференции. – Воронеж: ВВАИИ, 2004. – С. 12-15.

121. Мещеряков, Д.В. Педагогическое обеспечение личностно-профессиональной компетентности будущих офицеров в военном вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мещеряков Дмитрий Викторович. – Тверь, 2014. – 207 с.

122. Михеев, Ю.А. Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Михеев Юрий Александрович. – Санкт-Петербург, 2004. – 173 с.

123. Михеев, В.И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В. И. Михеев. – Москва: Изд-во URSS, 2010. – 224 с.

124. Морева, Н.А. Технологии профессионального образования: учебное

пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.А. Морева. – 3-е изд., стер. – Москва: Издательский центр «Академия», 2008. – 432 с.

125. Мордвинова, Е.Л. Эффективное командообразование с помощью методов мотивации / Е.Л. Мордвинова, И.А. Ростовцева // Наука и образование сегодня. – 2019. – № 5 (40). – С. 45-91.

126. Моросанова, В.И. Опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020» / В.И. Моросанова, Н.Г. Кондратюк // Вопросы психологии. – 2020. – № 4. – С. 155-167.

127. Москаленко, А.С. О формировании компетенций командной работы у студентов колледжа / А.С. Москаленко, Н.М. Семчук // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2014. – № 3. – С. 155-157.

128. Мучник, Е.Р. Руководство как фактор командообразования: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Мучник Елена Радьевна. – Москва, 2011. – 30 с.

129. Немов, Р.С. Психология. Учеб. для студентов высш. пед. учебн. заведений. В 3 книгах. Кн. 1. Общие основы психологии. – Москва: Просвещение, 1995. – 576 с.

130. Неустроева, А.П. Мозговой штурм как метод активного обучения / А.П. Неустроева // Проблемы науки. – 2019. – № 8 (44). – С. 42-43.

131. Нечаев, М.П. Диагностические технологии в оценке личностных и коллективных результатов воспитательного процесса: учебно-методическое пособие / М.П. Нечаев; Министерство образования Московской области, Академия социального управления. – Москва: АСОУ, 2021. – 112 с.

132. Новиков, А.М. Методология научного исследования / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – Москва: СИНТЕГ, 2007. – 668 с.

133. Новиков, И.Н. Профессионально-личностные качества военнослужащих и их влияние на готовность к выполнению служебно-боевых задач // Научно-педагогическое обозрение. – 2021. – Вып. 4 (38). – С. 90-98.

134. Новосельский, А.В. Развитие организационно-управленческих умений

будущих военных летчиков: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Новосельский Андрей Владимирович. – Саратов, 2009. – 168 с.

135. Окулов, С.М. О моделях в педагогических исследованиях / С.М. Окулов, О.В. Сизихина // Вестник ВятГУ. – 2009. – № 4. – С. 135-138 с.

136. Окунев, Ю.Н. Педагогические условия активизации самовоспитания курсантов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Окунев Юрий Николаевич. – Хабаровск, 2002. – 221 с.

137. Окунева, В.С. Формирование компетентности командной работы студентов вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Окунева Валентина Семеновна. – Красноярск, 2013. – 252 с.

138. Остапенко, А.А. Моделирование многомерной педагогической реальности: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01 / А.А. Остапенко. – Краснодар, 2005. – 424 с.

139. Палина, М.Д. Применение интерактивного обучения курсантов военного авиационного вуза / М.Д. Палина, Я.А. Кувшинова // Обучение иностранным языкам - современные проблемы и решения: сборник материалов VI Международной научно-практической конференции имени Е.Н. Солововой, Обнинск, 06-07 ноября 2024 года. – Обнинск: Закрытое акционерное общество Издательство «Титул», 2025. – С. 93-96.

140. Панина, Т.С. Интерактивное обучение / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова // Образование и наука. – 2007. – № 6 (48). – С.32-39.

141. Панфилова, А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: учеб. пособие / А.П. Панфилова. – Москва: ФЛИНТА, 2015. – 318 с.

142. Пашкин, С.Б. Психолого-педагогическая характеристика проверки и оценки знаний, умений и навыков военнослужащих в условиях профессиональной деятельности / С.Б. Пашкин, Н.И. Минко, А.Н. Минко // Научные проблемы материально-технического обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации: Сборник научных трудов. – Санкт-Петербург, 2017. – С. 390-401.

143. Педагогическое образование в контексте вызовов и проблем XXI века: актуальность трансформации / В.А. Болотов, М.Л. Левицкий, И.М. Реморенко,

В.В. Сериков // Педагогика, 2020. – Т. 84, № 12. – С. 73-86.

144. Петров, С.В. Этапы результативности командообразования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – С. 211-212.

145. Пешня, И.С. Интерактивные технологии обучения как средство развития профессиональной компетентности курсанта военизированного вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Пешня Инна Сергеевна. – Иркутск, 2005. – 192 с.

146. Писаренко, В.И. Педагогические модели: типология и особенности / В.И. Писаренко // Проблемы современного образования. – 2024. – № 1. – С. 58-72.

147. Плотникова, Н.Ф. Командный подход в обучении: учебно-методическое пособие / Н.Ф. Плотникова. – Казань: Изд-во Казанского федерального университета, 2016. – 96 с.

148. Понкротова, С.А. Формирование навыков командной работы в профессиональной школе / С.А. Понкротова, Д.В. Глухов, А.С. Понкратов // Альманах современной науки и образования. – 2011. – № 4. – С. 151-152.

149. Привалов, Н.И. Формирование нравственных ценностей у курсантов военных вузов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Привалов Николай Иванович. – Москва, 2017. – 22 с.

150. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 30 мая 2022 г. № 308 «Об организации образовательной деятельности в федеральных государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Гарант». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404833517/>

151. Приказ МО РФ от 22.02.2019 г. № 95 «Об организации военно-политической подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Гарант». – URL: <https://base.garant.ru/400645308/>

152. Психологические условия развития познавательной самостоятельности обучающихся на основе интерактивных дидактических

технологий / И.А. Алехин, Н.А. Давыдов, А.В. Деникин, А.Д. Лазукин // Мир образования – образование в мире. – 2021. – № 3(83). – С. 146-155.

153. Равлык, Р.Ф. Проблемы подготовки летного состава в современных условиях / Р.Ф. Равлык // Военная мысль. – 2009. – № 5. – С. 64-67.

154. Разгонов, В.Л. Формирование методологических основ профессионального воспитания российских офицеров / В.Л. Разгонов, Д.В. Суслов, Т.Л. Лопуха // Центр инновационных технологий и социальной экспертизы. – 2019. – №. 5. – С. 91-100.

155. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты: [диагностика психических состояний и свойств личности, диагностика межличностных и семейных отношений, диагностика профессионального подбора кадров] / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2011. – 672 с.

156. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 июля 2022 г. № 1693-р «Комплексная программа развития авиатранспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года». – Официальный сайт Правительство России. – URL: <http://government.ru/docs/all/141773/>

157. Рассадина, М.Н. Реализация практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке курсантов по направлению «Управление персоналом» / М.Н. Рассадина // Пенитерциарная наука. – 2018. – № 3(43). – С. 130-136.

158. Рыгалова, М.В. Тренинг как метод формирования навыков командной работы (в процессе преподавания дисциплины «Командная работа и лидерство») / М.В. Рыгалова // Ползуновский альманах. – 2022. – № 3. – С. 46-49.

159. Рыжов, А.В. Организация воинского воспитания курсантов в военном вузе: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Рыжов Алексей Владимирович. – Ставрополь, 2006. – 188 с.

160. Ряховский, В.Ф. Методика оценки уровня общительности /

В.Ф. Ряховский // HR-Portal. – URL: <https://hr-portal.ru/tool/test-ryahovskogo-metodika-ocenki-urovnya-obshchitelnosti>.

161. Савельев, А.И. Специфика военно-профессиональной деятельности курсантов – военных летчиков / А.И. Савельев // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2019. – Т. 25. – № 4. – С. 73-78.

162. Савельев, А.И. Формирование командно-методической компетентности курсантов-военных летчиков в военном авиационном вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Савельев Андрей Иванович, 2020. – 218 с.

163. Садыков, Т.М. История развития интерактивных технологий / Т.М. Садыков // Проблемы современного образования. – 2016. – № 4. – С. 158-161.

164. Саенко, Л.А. Педагогические технологии и психология делового общения / Л.А. Саенко, Е.В. Смирнова, Т.В. Поштарева. – Ставрополь: СКСИ, 2024. – 148 с.

165. Саенко, Л.А. Педагогический инструментарий развития навыков командной работы у студентов высшей школы / Л.А. Саенко, В.В. Симоненко // Мир науки, культуры, образования. – 2026. – № 1(116). – С. 217-220.

166. Саратова, Т.Е. Педагогический эксперимент как компонент доказательной педагогики / Т.Е. Саратова // Педагогическое образование. – 2026. – Т. 7, № 5. – С. 230-236.

167. Сафин, А.М. Интерактивные системы обучения на военной кафедре / А.М. Сафин // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск: сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвящённой 100-летию со дня рождения Героя Советского Союза Россохина Бориса Гавриловича, Екатеринбург, 17-18 ноября 2022 года. – Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2022. – С. 186-189.

168. Седов, С.В. Информационные технологии в обучении курсантов военных учебных центров / С.В. Седов // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск: Сборник материалов

VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Екатеринбург, 21-22 ноября 2024 года. – Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2024. – С. 98-103.

169. Семенова, Е.Н. Формирование готовности курсантов военных вузов к информационно-аналитической деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Семенова Елена Николаевна. – Красноярск, 2019. – 257 с.

170. Семина, А.П. Команда как групповая форма организации труда / А.П. Семина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 12-1. – С. 128-133.

171. Сериков, В.В. Особенности формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия / В.В. Сериков, Е.И. Тычинина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – Т. 1. – № 6(45). – С. 104-116.

172. Симоненко, В.В. Методы развития навыков командной работы у курсантов военного вуза / В.В. Симоненко // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. – 2025. – № 8. – С. 128-130.

173. Симоненко, В.В. Особенности формирования навыков командной работы у курсантов военного вуза / В.В. Симоненко // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. – № 88-1. – С. 274-276.

174. Синягин, Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике / Ю.В. Синягин; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. – Москва: Издательский дом Дело, 2020. – 183 с.

175. Словарь-справочник по педагогике /Авт.-сост. В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. – Москва: ТЦ «Сфера», 2014. – 448 с.

176. Смирнов, Н.П. Применение инновационных методик подготовки курсантов военного училища для выполнения задач обеспечения безопасности военной службы в повседневной деятельности подразделений / Н.П. Смирнов, И.А. Челноков, А.Н. Земцов // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 3. – С. 48.

177. Солодова, Е.П. Командообразование как современный способ управления человеческими ресурсами / Е.П. Солодова, Д.А. Калмыкова, К.Л. Полупан // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2018. – № 4. – С. 67-72.

178. Соломатин, Е.В. Профессиональная компетентность российских офицеров как ценность управленческой деятельности / Е.В. Соломатин, В.М. Мацакова // Центр инновационных технологий и социальной экспертизы. – 2020. – №. 2. – С. 38-47.

179. Сорокопуд, Ю.В. Психология и педагогика высшей военной школы: конспект лекций / Ю.В. Сорокопуд. – 2-е издание. – Москва: Московский институт государственного управления и права, 2015. – 128 с.

180. Сотников, И.Б. Структурно-функциональная модель технологии интерактивного обучения курсантов вузов войск национальной гвардии Российской Федерации / И.Б. Сотников, Е.Г. Плотникова // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4. – С. 157.

181. Сошникова, И.А. Интерактивные технологии воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях МВД России: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Сошникова Ирина Аркадьевна. – Санкт-Петербург, 2017. – 202 с.

182. Стародубцев, М.П. Классификация педагогических условий формирования военно-профессиональных компетенций курсантов военных вузов национальных войск гвардии РФ на занятиях по военно-профессиональной дисциплине «Связь» / М.П. Стародубцев, И.И. Бабич // Современное педагогическое образование. – 2019. – № 12. – С. 78-81.

183. Сулова, Ю.В. Формирование аудитивной компетенции в профессиональной подготовке будущего военного летчика: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Сулова Юлия Викторовна. – Самара, 2017. – 189 с.

184. Технология и методика профессионально ориентированного обучения: учебное пособие / Н.В. Сердюк, А.С. Семченко, И.С. Складенко и др. – Москва: Академия управления МВД России, 2019. – 61 с.

185. Тимкина, Ю.Ю. Работа в команде при решении кейсов на иностранном

языке в вузе / Ю.Ю. Тимкина, Ю.В. Михайлова // Гуманизация образования. – 2014. – № 4. – С. 55-60.

186. Тимофеева, Е.А. Особенности реализации практико-ориентированного подхода в образовательном процессе ведомственного вуза / Е.А. Тимофеева // Вестник Самарского гос. техн. ун-та. – 2014. – Т. 11. № 3. – С. 198-205.

187. Томилин, А.Н. Курсантский коллектив: сущность, особенности формирования и сплочения / А.Н. Томилин // Вестник государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф. Ушакова. – 2025. – № 3(52). – С. 85-89.

188. Торхова, А.В. Педагогический эксперимент: учебное пособие / А.В. Торхова, Е.Н. Артеменок, В.Н. Пунчик. – Минск: Республиканский институт высшей школы, 2025. – 220 с.

189. Трифонова, С.А. Теория и практика командной работы: учебно-методическое пособие / С.А. Трифонова, О.Н. Саковская; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2021. – 40 с.

190. Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Гарант». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401325792/>

191. Уманский, Л.И. Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе / Л.И. Уманский. – Ярославль: ЯрГУ, 1984. – 134 с.

192. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков. – Москва: Аделант, 2014. – 800 с.

193. Федеральный закон «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант». – URL: <https://base.garant.ru/135907/>

194. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>

195. Федорец, Г.Ф. Проблема интеграции в теории и практике обучения (Предпосылки, опыт), Учеб. пособие к спецкурсу / Ленингр. гос. пед. ин-т им. А.И. Герцена. – Ленинград: ЛГПИ, 1989. – 93 с.

196. Федулов, Б.А. Личностно-профессиональное развитие курсантов высших военных учебных заведений (Аксиологический подход): дис. ... док. пед. наук: 13.00.08 / Федулов Борис Александрович. – Барнаул, 2000. – 382 с.

197. Филиндаш, П.В. Социально-психологические детерминанты командообразования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Филиндаш Павел Вячеславович. – Москва, 2009. – 205 с.

198. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / пер. с нем. / К. Фопель. – Москва: Генезис, 2003. – 400 с.

199. Хакимова, М. Р. Формирование опыта командной работы у будущих юристов в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Хакимова Марха Рамзановна. – Грозный, 2025. – 230 с.

200. Халина, А.А. Командообразование как процесс и технология в организационном управлении: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Халина Анна Александровна. – Москва, 2011. – 150 с.

201. Хасина, П.Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Хасина Полина Леонидовна. – Москва, 2011. – 151 с.

202. Хохлов, А.В. Развитие у руководителей общеобразовательных организаций культуры командной работы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Хохлов Александр Викторович, 2020. – 223 с.

203. Хутчев, С.Н. Проблемы формирования военно-профессиональных знаний, умений и навыков выпускников военных образовательных учреждений высшего профессионального образования МВД России / С.Н. Хутчев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2009. – Т. 9, № 4. – С. 117-119.

204. Цыбулько, А.А. Командный опыт в структуре образовательной компетентности курсантов / А.А. Цыбулько, И.В. Зольников, Н.В. Костылев // Сибирский педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 95-102.

205. Цыбулько, А.А. Педагогические условия формирования готовности курсантов военных институтов войск национальной гвардии Российской

Федерации к командной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Цыбулько Алексей Александрович. – Новосибирск, 2022. – 200 с.

206. Цыбулько, А.А. Подготовленность к командной деятельности — основа профессионализма будущих офицеров / А.А. Цыбулько, А.Г. Лагутин // Перспективы науки, 2019. – № 10. – С. 102-105.

207. Цыганков, Д.С. Формирование мотивации к профессиональной деятельности будущих офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Цыганков Дмитрий Сергеевич. – Казань, 2024. – 27 с.

208. Четырешников, Г.В. Развитие готовности курсанта к выполнению задач в команде (служебно-боевом коллективе) органов внутренних дел России: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Четырешников Григорий Васильевич. – Барнаул, 2005. – 170 с.

209. Шапашев, М.А. Формирование у будущих офицеров профессиональной компетентности в управлении многонациональным воинским коллективом: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Шапашев Мурат Аскарлович. – Омск, 2023. – 215 с.

210. Шапорев, А.А. Формирование готовности к лидерству курсантов военного вуза: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Шапорев Александр Александрович. – Пермь, 2025. – 205 с.

211. Шахмаева, К.Е. Формирование готовности к командной работе студентов технического вуза в процессе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Шахмаева Ксения Евгеньевна. – Магнитогорск, 2019. – 20 с.

212. Шишков, А.И. Применение интерактивных методов проведения занятий в процессе формирования профессиональной компетентности у курсантов военных вузов в ходе тактико-специальной подготовки / А.И. Шишков // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2013. – № 10. – С. 278-281.

213. Шмачилина-Цибенко, С.В. Методы интерактивного обучения в

преподавании педагогических дисциплин в вузах МВД России / С.В. Шмачилина-Цибенко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 4(59). – С.80-83.

214. Щавлева, О.Н. Командообразование как явление в управлении современной организации / О.Н. Щавлева // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2012. – № 4. – С. 208-215.

215. Ядровская, М.В. Модели и моделирование в педагогике: монография / М.В. Ядровская. – Ростов н/Дону: Донской государственный технический университет, 2014. – 359 с.

216. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов: монография / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

217. Benne, Kenneth D.; Sheats, Paul. “Functional Roles of Group Members.” // Journal of Social Issues. – 1998. – 4(2), – P. 41-49.

218. Belbin, R.M. Team roles at work / R.M. Belbin. – Oxford: Butterworth Heinemann, 2010. – 153 p.

219. Katzenbach, J. R. The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization / J. R. Katzenbach, D.K. Smith., Douglas K. – London: McGraw-Hill, 2005. – 291 p.

220. Lewin, K. Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social change // Human Relations. – 1947. – Issue 1. – P. 5-41.

221. Hackman, J. Richard. Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. – Boston, MA: Harvard Business School Press, 2002. – 310 p.

222. Salas, E. The psychology of teamwork and collaborative processes / E. Salas, R. Rico, J. Passmore. – Hoboken: John Wiley & Sons Ltd, 2017. – 640 p.

223. Tuckman, Bruce W. “Developmental Sequence in Small Groups.” // Journal of Social Psychology. – 1995. – № 63(6). – P. 384-399.

ПРИЛОЖЕНИЕ**Приложение А****Вопросы пилотажного исследования на тему «Работа в команде»**

Организация: на прохождение вопросов дается 5 минут.

Инструкция для курсантов. Выберите один наиболее подходящий вариант ответа. Отвечайте самостоятельно, не советуясь с товарищами.

1. В группе есть командир и остальные члены команды. Кто должен думать над тем, как лучше выполнить задачу?
 - a. только командир
 - b. все вместе
 - c. тот, кому понятна задача
 - d. никто не думает, необходимо делать, что сказано
2. Ваш товарищ ошибся на тренажере. Что нужно сделать сразу после этого?
 - a. рассказать всем об его ошибке
 - b. сделать вид, что ничего не произошло
 - c. спокойно сказать ему, где ошибка, чтобы он исправился
 - d. сообщить инструктору
3. Во время обсуждения полета вы поняли не всю информацию. Что вы сделаете?
 - a. ничего, потом разберусь в воздухе
 - b. кивну, чтобы меня быстрее отпустили
 - c. переспрошу еще раз, пока не пойму четко
 - d. спрошу у товарища после собрания
4. Командир поставил вам задачу, но забыл прояснить детали. Как вы поступите?
 - a. придумаю детали самостоятельно
 - b. не буду выполнять задачу вообще
 - c. подойду к командиру и задам уточняющие вопросы
 - d. подожду, когда другие спросят
5. Хорошая команда – это когда...
 - a. все боятся и слушают командира
 - b. один командует, а другие подчиняются
 - c. каждый знает, что делает напарник и готов помочь
 - d. все друзья

6. Когда в группе/команде возникает разногласие или конфликт, то мои действия таковы:
- a. я стараюсь избегать споров и конфликтов, предпочитаю согласиться с большинством, чтобы сохранить спокойствие
 - b. я могу высказать свое мнение, но редко настаиваю, если это может вызвать сильное обсуждение
 - c. я активно участвую в обсуждении, стараюсь понять различные точки зрения, найти компромиссное решение
 - d. я считаю, что конфликты являются результатом плохой работы в команде и стараюсь их недопускать/избегать
7. Моя роль в групповых/командных задачах:
- a. я обычно беру на себя инициативу и стараюсь руководить процессом
 - b. я предпочитаю дождаться четких указаний и выполнять свою часть работы
 - c. я готов выполнять разные задачи, в зависимости от потребностей команды/группы, стараюсь поддерживать коллег/участников группы
 - d. мне более комфортно работать индивидуально, хотя и могу участвовать в групповых проектах
8. Для меня в процессе работа над общей задачей наиболее важно:
- a. четкое понимание инструкций и точное выполнение поставленной задачи
 - b. скорейшее завершение задачи, даже если придется чем-то жертвовать
 - c. открытое общение, сотрудничество, совместный поиск оптимальных решений
 - d. личный вклад и признание моих усилий
9. Объясняя свое видение решения задачи другим членам команды, я:
- a. стараюсь говорить максимально кратко и по существу, избегая обсуждения мелких деталей
 - b. предпочитаю наглядно продемонстрировать, как я это вижу (нарисовать для визуализации схему/рисунок)
 - c. подробно излагаю свою идею, стараюсь убедиться, что меня поняли, готов к ответам на вопросы и обсуждению
 - d. обычно стараюсь не брать на себя роль наставника/командира
10. Столкнувшись с необходимостью распределить роли и задачи внутри команды для решения поставленной задачи, я:
- a. предпочитаю, чтобы более опытный член команды взял на себя эту задачу
 - b. предлагаю свои идеи по распределению, но готов согласиться с другими предложениями
 - c. активно участвую в процессе планирования
 - d. не вижу смысла в предварительном планировании, задачи необходимо распределять по мере их появления

Система подсчета баллов.

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл, за неправильный ответ – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10.

Соотношение количества набранных баллов и уровневые характеристики:

Уровень	Баллы	Характеристика уровня
Высокий уровень	8-10 баллов	Курсант понимает сущность командной ответственности. Он осознает, что безопасность полета зависит от каждого слова в эфире, в тоже время уточнить поставленную задачу – это признак профессионализма, а не слабости. Сформированы навыки конструктивного взаимодействия в команде.
Средний уровень	5-7 баллов	Знания фрагментарны. Курсант понимает важность команды, но при сложной ситуации склонен к выбору более простых или эгоистичных вариантов (промолчать, дожидаться приказа и т.д.). Коммуникация работает не постоянно («через раз»). Присутствует страх показаться некомпетентным перед группой/командой.
Низкий уровень	0-4 балла	Навыки работы в команде развиты очень слабо. Преобладает индивидуализм или слепое следование жесткой иерархии без обратной связи. Курсант боится проявлять инициативу, скрывает ошибки (свои и чужие).

Индивидуальный протокол наблюдения за взаимодействием курсанта в группе (авт. В.В. Симоненко)

Дата: _____

Группа/курсант: _____

Задание/деятельность: _____

Наблюдатель: _____

Параметр наблюдения	Критерии оценки (отметить нужное)	Примечание. Примеры поведения (конкретные факты)
1. Инициативность	○ Высокая (первым предлагает идеи)	Что именно сделал для решения задачи в группе. Например, предложил план решения; молчал; включился в практической части и т.д.
	○ Средняя (включается в работу по просьбе членов группы или преподавателя)	
	○ Низкая (ждет указаний)	
	○ Пассивная (бездействует, безынициативен)	
2. Коммуникация (вербальная)	○ Четкая, по делу	Описать как преимущественно общался в группе. Например, отдавал четкие инструкции, спорил со всеми, повышал голос, помогал товарищам разобраться с заданием и др.
	○ Эмоциональная, убедительная	
	○ Нет четкой коммуникации	
	○ Агрессивная/грубая	
	○ Молчалив	
3. Коммуникация (невербальная)	○ Открытая (постоянный зрительный контакт, развернут к группе)	Положение тела и поведение. Например, активно жестикулирует, отвернут от команды, не смотрит в глаза при ошибке и т.д.
	○ Закрытая (отвернут от группы или полуразворот, руки скрещены, закрытые позы)	
	○ Нервозная (хаотичные действия)	
	○ Уверенная (спокойная работа)	
4. Отношение к задаче	○ Организатор/лидер	Какую роль выполнял при решении поставленной задачи. Например, занимался расчетами, взял роль лидера, контролировал процесс, проявлял равнодушие, смотрел на часы и др.
	○ Исполнитель	
	○ Помощник (поддерживает других)	
	○ Наблюдатель (пассивно стоит в стороне)	
	○ Саботажник (мешает работе, спорит)	
5. Взаимодействие с группой	○ Сотрудничество	Примеры взаимодействия. Например, постоянно
	○ Конкуренция	

	○ Избегание	перебивал других, раздавал инструкции/команды, соглашался и т.д.
	○ Приспособление	
6. Реакция на критику/ошибку	○ Адекватная (исправляет)	Как курсант реагирует на замечания. Например, спокойно исправляет ошибки, оправдывается, винит других в ошибке и т.д.
	○ Агрессивная (резко отвечает)	
	○ Игнорирует	
	○ Растерян	
7. Надежность и поддержка	○ Всегда надежен, может подстраховать	Поддерживал ли команду во время выполнения задания. Например, помог товарищу с его частью задания, заметил ошибку у товарища, проигнорировал работу других и т.д.
	○ Иногда помогает	
	○ Не помогает, занят только своей работой	
	○ Создает помехи	
8. Общая оценка взаимодействия	○ Отлично (интегрирован в группу/команду)	Итоговое впечатление о работе курсанта в группе
	○ Хорошо (работает, но изолирован)	
	○ Удовлетворительно (необходим контроль)	
	○ Неудовлетворительно (пассивен/конфликтен)	

Дневник саморефлексии курсанта

Дата _____

Занятие _____

Критерий командного взаимодействия	Мое участие/действия (от 1 до 5)	Наблюдение за командой (что можно отметить) (от 1 до 5)	Влияние на команду (положительное, отрицательное, нейтральное)	Комментарии. Что можно улучшить
Понимание общей цели и задачи				
Системность и эффективность коммуникации				
Распределение ролей и ответственность				
Участие в принятии решений				
Взаимопомощь и поддержка				
Конструктивное решение конфликтов				
Общий вклад в результат				

Мои сильные стороны как члена команды в данном упражнении: _____

Что мне нужно улучшить в командной работе (слабые стороны/зоны роста):

Конкретные действия, которые мне необходимо предпринять для улучшения (на следующей игре, занятии т.д.): _____

Пояснения к заполнению таблицы:

1 – очень слабо/плохо; ...; 5 – отлично.