

скую речь, а стилистический гибрид. На лекции или практическом занятии в ходе анализа произнесенных речей преподаватель демонстрирует, какие стилистические черты недопустимы в ораторской речи, как производить стилистическую замену, объясняет недопустимость отсутствия необходимых элементов.

Подводя итог изложенному, отметим, что при обучении курсантов и студентов публичным судебным выступлениям нужно представить новую для них стилистическую систему во всей ее полноте, чтобы обучающиеся могли проредуцировать соответствующую речь только ее средствами, не прибегая к стилистическим подменам и суррогатам за неимением или незнанием требующихся стилистических средств.

УДК 378

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ КУРСАНТОВ ЮРИДИЧЕСКОГО ВУЗА

© 2014 О. В. Ощепкова

***Аннотация.** В статье характеризуется наиболее распространенная классификация стилей руководства Курта Левина, анализируется влияние авторитарного стиля на развитие творческих качеств личности курсанта юридического ведомственного вуза.*

***Ключевые слова:** авторитарный стиль руководства, творческие способности, креативность.*

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT STYLE ON THE PROFESSIONAL TRAINING OF THE CADETS OF LAW HIGH SCHOOL

© 2014 O. Oshepkova

***Summary.** In the article the most common management styles classification by Kurt Lewin is examined. The influence of the authoritarian style on the development of creative personal qualities of the cadets of departmental law institute is analysed.*

***Keywords:** authoritarian style of management, creative abilities, creativity.*

Формирование профессиональной компетентности выпускников высших учебных заведений является сегодня главной задачей высшей школы. Это новая образовательная парадигма, в рамках которой качество современного образования определяется тем, насколько у выпускников высших профессиональных учебных заведений сформированы компетенции – элементы профессиональной компетентности специалиста, позволяющие выявлять связи между знаниями и ситуациями и применять знания адекватно решаемым проблемам.

Одной из составляющих профессиональных компетенций являются творческие способности личности, позволяющие по-новому, нестандартно решать возникающие профессиональные проблемы, находить своеобразные, самобытные способы преодоления встречающихся трудностей. Актуализация проблемы развития творческих способностей, творческого отношения к действительности, к профессиональной деятельности в сегодняшней реальности продиктована объективными причинами: уровень технического развития общества настолько увеличил темп жизни, что сегодня обходиться имеющимся опытом, стандартным вариантом разрешения трудностей невозможно; каждодневно изменяющиеся условия жизни требуют нестандартного, нешаблонного способа их разрешения.

Необходимость развития творческих способностей сотрудника ФСИН с явной очевидностью прослеживается в Федеральном государственном образовательном стандарте

высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки (специальности) 031001 «Правоохранительная деятельность» (квалификация (степень) «специалист»¹), реализуемом в Самарском юридическом институте ФСИН России. Так, выпускаемый специалист должен быть готов к осуществлению правотворческой деятельности (само слово прямо указывает на необходимость творческого подхода), предполагающей участие в разработке и подготовке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей деятельности; к правоприменительной, экспертно-консультационной, оперативно-служебной, научно-исследовательской и другим видам деятельности – словом, к деятельности, в которой творческая составляющая является необходимым условием успешной профессиональной реализации специалиста этого профиля. Кроме того, в перечне общекультурных компетенций прямо указано, что выпускник должен обладать «способностью креативно² мыслить и творчески решать профессиональные задачи, проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, принимать оптимальные организационно-управленческие решения в повседневной деятельности и нестандартных ситуациях, нести за них ответственность (ОК-10)».

Общеизвестным является тот факт, что процесс развития творческих способностей может быть эффективным только при соблюдении определенных условий. Назовем главные из них³:

- доминирование эмоций радости и даже определенная доля агрессивности;
- уверенность в своих силах, удовлетворенность собой и условиями выполнения деятельности;
- склонность к рискованному поведению;
- отсутствие боязни показаться странным и необычным и др.

Соответственно, можно выделить факторы, тормозящие формирование креативности личности. К *ситуативным* факторам, отрицательно влияющим на творческие возможности человека, относятся:

- лимит времени и желание быстро найти решение;
- состояние повышенной тревожности, стресса;
- слабая мотивация к выполнению деятельности;
- повышенный контроль и самоцензура и др.

В число *личностных* факторов, негативно влияющих на процесс раскрытия творческого потенциала человека, входят:

- конформизм как черта личности;
- неадекватная самооценка (низкая или слишком высокая);
- эмоциональная подавленность и доминирование отрицательных эмоций;
- избегание рискованного поведения;
- преобладание мотивации избегания неудач над мотивацией достижения успеха и др.

Попытаемся проанализировать соответствие выделенных факторов развития творческих способностей личности с условиями осуществления профессиональной подготовки курсантов юридического ведомственного вуза.

Одной из специфических особенностей профессиональной подготовки курсантов юридического вуза ФСИН России является *стиль* руководства. Под стилем руководства понимается устойчивая совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных и форма реализации этих методов. Принято выделять три группы методов: административные (или командные), экономические (договорные) и социально-психологические. Все методы имеют свою специфическую область действия, свои достоинства и недостатки. Субъективная предрасположенность руководителя к предпочтению той или иной группы «любимых» методов и образует то, что называют стилем руководства.

Наиболее известной является классификация, разработанная в 30-х гг. XX столетия немецким ученым Куртом Левиным. Ее широкая распространенность и долгожительство объясняется, очевидно, ясностью, простотой и наглядностью. Классическая типология стилей

К. Левина⁴ включает в себя три вида: авторитарный, демократический и нейтральный. За долгие годы существования этой классификации к этим названиям «приросли» синонимы: так, авторитарный стиль еще называют командным, директивным; демократический – коллегиальным, толерантным; нейтральный – анархическим, попустительским. Однако разные синонимичные названия не меняют основные характеристики каждого из стилей.

На сегодняшний день устоявшиеся характерные различия стилей рассматриваются по следующим критериям: постановка целей, распределение заданий, оценка работы, трудовая (учебная) атмосфера, групповая сплоченность, интерес к выполняемым заданиям, интенсивность работы (деятельности), готовность к работе (деятельности), мотивация труда⁵.

Исследовательской группой К. Левина авторитарный стиль охарактеризован следующим образом:

- цели ставит руководитель;
- все задания дает руководитель, причем подчиненный не знает, какое задание он получит в следующий раз;
- руководитель лично награждает и наказывает своих подчиненных, но сам в трудовом процессе не участвует;
- атмосфера в коллективе характеризуется высокой напряженностью и враждебностью;
- групповая сплоченность низкая, доминирует покорное, беспрекословное подчинение, инициатива и творческий потенциал исполнителей не востребован (или подавляется);
- низкий интерес к выполняемым заданиям;
- высокая интенсивность выполняемой деятельности;
- постоянный прессинг руководителя, при отсутствии руководителя – перерыв в работе;
- минимальная мотивация труда.

В гражданских вузах реализуется, как правило, демократический стиль управления. В военных и ведомственных учебных заведениях разного уровня, в том числе в ведомственных вузах ФСИН России, реализуется авторитарный стиль руководства, обусловленный отношением вуза к жестко регламентированной системе ФСИН России. И понятно, почему. При всех недостатках, перечисленных выше, он обладает рядом достоинств: четкость и оперативность действий руководителя; минимизация времени принятия решений, что обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий; видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей и т.д. Именно авторитарный стиль руководства позволяет формировать офицера, чья профессиональная (а точнее, служебная) деятельность строго алгоритмизирована и определена нормативными актами, инструкциями, приказами и законами. Выпускник военного или ведомственного учебного заведения – это офицер, соответствующий требованиям службы: дисциплинированный, ответственный, беспрекословно выполняющий приказы, во многом лишенный проявления личностных и, в частности, творческих особенностей.

Являясь курсантом ведомственного вуза, к собственно учебной деятельности обучающегося добавляется еще одна – служебная деятельность, предполагающая ежедневные построения, суточные наряды, формирование навыков строевого шага и умения ходить строем, хозяйственную деятельность по уборке территории и учебных аудиторий и т.д. Кроме того, курсант должен быть хорошо развит физически, владеть огнестрельным оружием, тактико-специальными приемами и др., поэтому физическая, огневая и другие виды специальной подготовки занимают значительную долю времени и требуют существенных физических затрат. И несмотря на то что при поступлении в вуз все абитуриенты проходят военно-врачебную комиссию и, следовательно, здоровы физически, большая физическая нагрузка в конечном счете приводит к усталости, к безынициативности и заторможенности, к отсутствию радости и желания учиться.

Строго регламентированные отношения по вертикали достаточно жестко ограничивают личностные проявления курсантов, не учитывают их индивидуальные потребности и своеобразие личности, что рождает «похожесть» курсантов друг на друга. Проявление

свободы выбора, независимости, инициативы и самостоятельности в полном смысле этого слова как формы поведения в ведомственном вузе не поддерживаются и не одобряются. Следовательно, полностью исключается проявление рискованного поведения, «странностей и необычности», что является одним из условий развития творческой личности.

Формальные отношения преподавателей и курсантов также отражают все недостатки авторитарного стиля. Общение с курсантами «с позиции силы», с позиции требования беспрекословного послушания, соблюдения правил, порядка, традиций часто сопровождается равнодушием, холодностью преподавателя, что негативно влияет как на мотивацию учебной деятельности, так и на формирование активности и самостоятельности личности курсантов⁶.

Исследования учебно-профессиональной мотивации курсантов показывают, что достаточно часто на профессионально-познавательном этапе имеет место низкая учебная мотивация, сопровождающаяся ощущением «скуки», диффузным эмоциональным отношением к учению; наблюдается поверхностный подход к учебной деятельности. Существенное негативное влияние на учебно-профессиональную мотивацию оказывают следующие факторы: казарменный тип проживания, отсутствие возможности проводить свободное время по своему усмотрению, необходимость следовать жестким правилам соблюдения дисциплины, регламентированная организация распорядка дня, наличие ненормативных и нормативных профессиональных кризисов, социальные санкции со стороны командиров, преподавателей и курсантского коллектива за плохую учебу, слабый интерес к учебным предметам гуманитарного и общепрофессионального цикла, непонимание роли отдельных дисциплин, недостаточное осознание своих профессиональных склонностей⁷.

Таким образом, возникает явное противоречие между авторитарным стилем руководства, реализуемым в силовых структурах и ведомственных учебных заведениях, тормозящим формирование творческих возможностей личности, и социальным заказом общества на формирование креативной, творческой личности; между необходимостью формирования курсанта как субъекта собственного развития и консерватизмом ведомственной системы профессиональной подготовки сотрудников УИС. Противоречие это не новое, но до сего дня оно не является полностью разрешенным. Один из возможных управленческих путей решения данной проблемы – изменение соотношения административных и социально-психологических методов управления, что позволит ослабить проявление недостатков авторитарного стиля. Педагогический же способ разрешения данного противоречия – создание благоприятной образовательной среды с помощью социально-педагогической фасилитации, позволяющей интегрировать деятельности субъектов обучения через развитие у педагогов конгруэнтности, толерантности, способности оказать педагогическую поддержку и помощь, наладить фасилитирующие межличностные отношения в ситуации решения проблемы.

¹ Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 031001 «Правоохранительная деятельность» (квалификация (степень) «специалист»): утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 14 января 2011 г. № 20.

² От англ. create – создавать, творить.

³ Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учебное пособие. – М.: АспектПресс, 1995. – С. 164.

⁴ Курт Цадек Левин (нем. Kurt Zadek Lewin; 9 сентября 1890 – 12 февраля 1947) – немецкий, а затем американский психолог, чьи идеи оказали большое влияние на американскую социальную психологию и многие другие школы и направления, в особенности на теорию культурного развития Льва Выготского. Многие вопросы, которыми он занимался, стали основополагающими для психологов: уровень притязаний, групповая динамика, социальная перцепция, игровые ситуации, стремление к успеху и избегание неудач и др.

⁵ Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. проф. В. Н. Лавриненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 239.

⁶ Лебединская О. В. Организация самостоятельной иноязычной подготовки будущих военных специалистов: дис. ... канд. пед. наук. – Самара, 2013. – С. 93.

⁷ Бобков О. Б. Особенности учебно-профессиональной мотивации курсантов военных вузов на разных этапах профессионального становления: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Самара, 2012. – 21 с.