

МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
(УНИВЕРСИТЕТ)**

**Вдовюк В.И., Фильков С.М.**

**ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Курс лекций**

**Москва  
2003**

*Рекомендовано Учебно-методическим советом по военным специальностям «Иностранный язык» и «Организация зарубежной военно-политической информации» в качестве пособия для студентов вузов, обучающихся на военных кафедрах по программам подготовки офицеров запаса*

## **Рецензенты**

Кафедра педагогики Военного университета  
Факультет военного обучения Балтийского государственного  
технического университета

**Вдовюк В.И., Фильков С.М.**

Основы воспитательной работы с личным составом Вооруженных Сил  
Российской Федерации: Курс лекций – М., 2003. – 147 с.

Курс лекций предназначен для студентов, обучающихся на военных кафедрах гражданских вузов по специальностям «Иностранный язык» и «Организация зарубежной военно-политической информации» и по другим специальностям военного обучения. Он рассчитан как для самостоятельного углубленного изучения студентами курса гуманитарной (общественно-государственной) подготовки, так и для проведения занятий по отдельной дисциплине – курсу основ воспитательной работы с личным составом ВС РФ – в качестве курса по выбору студентов.

© *Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России, 2003*

## **ВВЕДЕНИЕ В КУРС ОСНОВ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

На современном этапе изучение проблем воспитания становится все более актуальным и профессионально значимым для всех категорий офицерского состава, в том числе и для офицеров запаса, которые готовятся на военных кафедрах гражданских вузов.

Курс «Основы воспитательной работы с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации» посвящается изучению такого важного предмета, как процесс воспитания военнослужащих.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины военной подготовки — курса основ воспитательной работы, необходимо прежде всего уяснить военно-профессиональную значимость этого курса, его актуальность для подготовки офицеров запаса из числа студентов гражданских вузов.

Новая учебная дисциплина военной подготовки, предметом которой является процесс воспитания личного состава Вооруженных Сил, представляет собой необходимый каждому офицеру — воспитателю методический минимум, с помощью которого возможно решить целый ряд задач по организации и проведению воспитательной работы в войсках. Этот минимум включает усвоение основ методики воспитательной работы, разрабатываемых педагогическими и социально-психологическими науками. Овладение таким методическим минимумом актуально и в отношении освоения студентами своей будущей гражданской специальности по профилю вуза, поскольку знание основ социологии, психологии и педагогики и их конкретного приложения в области обучения и воспитания имеет и общепрофессиональное значение.

Курс основ воспитательной работы имеет целью сформировать у студентов целостное представление о системе воспитательной работы в ВС РФ, ознакомив их с

основными аспектами ее функционирования, и привить им необходимые методические навыки воспитательной работы, проводимой как командным составом, так и офицерами-специалистами, в том числе специалистами по различным военно-учетным специальностям, которых готовят военные кафедры, факультеты военного обучения гражданских вузов.

Изучение курса начинается непосредственно с раскрытия системы воспитания в Вооруженных Силах РФ. Этой теме посвящается первая лекция настоящего курса. Последующие темы занятий по курсу основ воспитательной работы охватывают многие конкретные аспекты системы воспитательной работы, что позволяет раскрыть ее наиболее полно, причем, как в теоретическом, так и в практическом отношении.

В качестве введения в курс воспитательной работы необходимо рассмотреть основные принципы воспитания личного состава, отражающие закономерности и составляющие основу содержания воспитательного процесса в ВС РФ.

Военная служба, боевая учеба воинов являются общественно полезным, необходимым трудом, высокой и почетной обязанностью каждого гражданина РФ. Этот труд как нельзя лучше способствует полному развитию у воинов качеств, необходимых вооруженному защитнику Родины. Однако воспитательные возможности ратного труда зависят от выполнения командирами ряда педагогических требований. Какие это требования?

В первую очередь, необходимо глубокое понимание воинами общественной, военно-профессиональной, воспитательной ценности и полезности своей деятельности в укреплении боеготовности подразделения, части, корабля, Вооруженных Сил в целом. В связи с этим приобретает особую значимость органическое соединение трудовых усилий воинов с их воспитанием, с систематическим формированием у них ясного понимания того, что без труда, без напряжения, без полной самоотдачи всех и каждого невозможно не только двигаться вперед, но и сохранить достигнутое.

Отношение к труду на современном этапе основывается не только на сознательности. Без материальной заинтересованности, без точного учета и контроля за мерой труда и мерой потребления, без серьезного спроса за порученное дело нельзя рассчитывать на добросовестное отношение к труду всех членов нашего общества. Это в полной мере относится и к Вооруженным Силам.

Труд воина требует тщательно продуманной, рациональной организации: определения конкретных целей и задач, установления объема, порядка и срока выполнения заданий, организационного и материально-технического обеспечения, осуществления помощи и контроля, оценки количества и качества труда, точного соблюдения требований уставов, наставлений и инструкций по организации труда в ходе исполнения должностных обязанностей. По мере роста воспитуемых в профессиональном отношении трудовые задачи должны усложняться, должна увеличиваться ответственность за их выполнение.

Большое воспитательное значение имеют систематический контроль, правильная и современная оценка и стимулирование ратного труда. Проверка результатов работы, способствует повышению ее продуктивности. При этом в контроле основные усилия должны быть направлены на совершенствование организации труда. Цель всякой проверки — помочь устранить недостатки, выявлять и распространять передовой опыт, предупреждать нарушения установленного порядка. Успеха здесь достигают офицеры, которые осуществляют контроль в соответствии с *принципами систематичности, комплексности, обстоятельности, объективности оценки.*

Воспитательное воздействие ратного труда повышается в сочетании с хорошо организованным культурным досугом, что способствует не только полному и быстрому восстановлению сил, но и создает благоприятные предпосылки для всестороннего развития личности и коллектива, а значит, и повышает эффективность воинской деятельности.

Военная педагогика исходит из положения о том, что только в коллективе возникает и развивается моральная ответственность индивида за свое поведение и поведение всех членов коллектива. Дружный и целеустремленный коллектив обеспечивает богатство и полноту жизни своих членов, лишь в нем наиболее полно раскрываются и получают свое развитие задатки личности.

Основу коллектива составляет совместная организованная общественно полезная деятельность. Военская деятельность более чем любая другая работа носит коллективный характер. Каждый воин живет и выполняет свои задачи в составе отделения, расчета, экипажа, подразделения, части, корабля. А именно в коллективе и под его влиянием воины растут в военном, нравственном и культурном отношении, у них развиваются и закрепляются такие качества, как высокое сознание своего воинского долга, чувство ответственности за порученное дело, дисциплинированность, уважение к товарищам, взаимная выручка и др. При этом особо большую роль играют здоровое общественное мнение, откровенная товарищеская критика и самокритика, атмосфера товарищеской близости и непринужденности.

*Принцип воспитания в коллективе и через коллектив* требует от командира заботиться о сплочении подчиненных в дружную и крепко спаянную семью. Этому способствуют постановка перед личным составом подразделения общих задач, организация взаимопомощи, обсуждение в коллективе результатов учебы и службы, поддержание традиций и самокритики и т. п. Сам командир — старший товарищ, требовательный и в то же время заботливый друг каждого подчиненного. Важно, чтобы он дорожил честью коллектива и стремился постоянно вести его вперед.

Показателем зрелости коллектива, его способности успешно выполнять стоящие перед ним задачи, в том числе и воспитательные, является его дисциплина. Она создает в коллективе атмосферу организованности, порядка, расположенности воинов друг к другу и здорового оптимизма. Поэтому укрепление воинской дисциплины,

воспитание у воинов дисциплинированности есть в то же время развитие у них активной жизненной позиции, которая побуждает не только решительно выступать против нарушений установленного в армии и на флоте порядка, но и вести борьбу с самим собой, собственными желаниями, если они противоречат требованиям воинских уставов и нравственным нормам.

На основе взаимных симпатий, близости взглядов, убеждений, взаимных стремлений в воинских коллективах нередко возникают микрогруппы. В своем большинстве их устремления и интересы не противоречат интересам всего коллектива, и отношения между членами данной группы складываются на основе взаимной помощи и уважения. Однако в некоторых подразделениях складываются порой и отрицательные микрогруппы, которые могут ослаблять сплоченность коллектива, снижать его успехи в боевой подготовке, уровень дисциплины и боевой готовности. Вот почему необходимо принимать меры к тому, чтобы ослаблять влияние подобных микрогрупп и прекращать их существование.

Как и в любом другом, в воинском коллективе возможно возникновение конфликтов между отдельными военнослужащими и между микрогруппами. Конфликт — это противоборство несовпадающих точек зрения, интересов, установок. Внешне он проявляется в спорах, ссорах, взаимном бойкоте и т. д. Конфликт, как правило, остро переживается воинами. На этой почве могут возникнуть замкнутость, агрессивность, равнодушие и т. д.

Когда речь ведут о конфликте, обычно подчеркивают его негативную сторону. Однако многие конфликты в воинских коллективах чрезвычайно конструктивны. Выступая своеобразной формой борьбы между старым и новым, между инициативой и сложившимися стереотипами поведения и деятельности военнослужащих, они мобилизуют морально-психологический потенциал коллектива и личности, способствуют утверждению положительных ценностей в коллективе, устранению недостатков в работе, преодолению отрицательных черт личности

военнослужащих, развитию их самосознания. Однако конфликт может отрицательно влиять на коллектив и личность, вызывать у воинов напряженность, тяжелые эмоциональные переживания, ощущение неудовлетворенности, ослаблять сплоченность коллектива. Причинами подобного рода конфликтов могут быть недостатки в организации жизни и деятельности личного состава, отрицательные черты характера отдельных воинов, необоснованные притязания некоторых из них на роль лидера и т. д. Командирам необходимо во всех случаях вовремя замечать возникновение конфликтных ситуаций, выявлять их причины, изучать динамику их развития и влияние на личность военнослужащего и сплоченность подразделения, принимать меры по предотвращению отрицательно направленных и регулировать развитие конструктивных конфликтов.

Когда подразделение представляет собой здоровый коллектив, воспитательная работа офицера неизмеримо облегчается. На помощь ему в таком случае приходят подчиненные, которые воздействуют на своих нерадивых товарищей. В результате сила воспитательного воздействия командира возрастает.

Воспитательные возможности коллектива усиливаются, когда командиры и их заместители по воспитательной работе осуществляют индивидуальный подход к его членам, когда они знают особенности характера, уровень подготовки и другие качества подчиненного и воздействуют на него с учетом этих особенностей.

*Индивидуальный подход в воспитании* — это учет сильных и слабых сторон личности воина, педагогический анализ ее внутренних и внешних проявлений (целей, намерений, интересов, действий и т. п.). В этой связи важнейшая задача командира — изучить подчиненных так, как этого требует Устав внутренней службы. Не зная подчиненных, командир не сможет успешно организовать и проводить их обучение и воспитание, руководить ими в бою и повседневной жизни.



Изучение подчиненных — комплексная, практически познавательная деятельность командиров и их заместителей по воспитательной работе. Общаясь с подчиненными, используя познавательные беседы, педагогическое наблюдение, обобщение независимых характеристик и другие методы, опытные офицеры стремятся узнать, прежде всего, общие биографические сведения о каждом воине, а также его деловые и моральные качества. Целесообразно выявить идеалы, интересы и установки каждого человека, его темперамент, характер, способности, особенности интеллектуальной деятельности, степень развития воли, состояние здоровья, физическое развитие, отношение к воинской службе, товарищам, старшим, уровень общей воспитанности и др. Изучение воинов во всех случаях должно быть активным. Все, что становится известным офицеру о подчиненном, следует оперативно использовать в практике воспитательной работы. При этом важно не подстраиваться к индивидуальным особенностям воина, а, учитывая их, побуждать человека к росту и дальнейшему духовному самосовершенствованию, к активной работе над собой. Опытные воспитатели в таких случаях стремятся помочь воспитанникам определить цель и задачи работы над собой и выразить их в виде программы самосовершенствования.

В реализации требований принципа индивидуального подхода большую роль играют индивидуальные беседы, задания и поручения, а также индивидуализация общих мероприятий. Видеть каждого человека, понимать его состояние, помогать развернуться его лучшим задаткам и способностям, обеспечить его максимальный вклад в повышение боевой готовности подразделения — таковы основные слагаемые успеха в индивидуально-воспитательной работе командиров с подчиненными.

*Сочетание требовательности к воинам с уважением их личного достоинства, заботой о них* — это принцип подхода к людям, характерный для общества, где все способствует утверждению в труде и быту уважительного и заботливого отношения к человеку, честности, требовательности к себе и

другим, доверия, сочетающегося со строгой ответственностью, духа настоящего товарищества. Высокая требовательность к себе и другим должна стать важнейшей чертой стиля работы командиров и подчиненных.

В отношениях между людьми, особенно там, где они складываются как отношения взаимной ответственности, где имеют место распоряжения и исполнение, большую роль играют требования — специфическое средство побуждения людей к определенным действиям, поступкам, типу поведения в целом. Функционально требования могут стимулировать, прекращать или тормозить те или иные действия людей. С их помощью устанавливается порядок в коллективе, поддерживается дисциплина, формируются черты характера и личностные качества людей.

Любое требование имеет содержание (что необходимо сделать, выполнить, как поступить, чего не делать) и форму его выражения (указание, совет, рекомендацию, запрещение и т. п.). Содержание требований может носить частный характер, но может охватывать, по существу, все стороны жизни и деятельности людей. Основой для предъявления требований к людям являются законы, нормы общественной морали и основанные на них документы. Процесс предъявления требований к себе или другим людям называют требовательностью. Так же называют и качество личности человека, умеющего эффективно, с большой пользой для дела выражать и предъявлять людям требования. Требовательность руководителя всегда основывается на компетентности и высокой личной ответственности за порученное дело.

Особенно большую роль требования выполняют в армии и на флоте, где крайне необходимы организованность, исполнительность, четкость, быстрота, единство действий как отдельных военнослужащих, так и больших масс людей. Причем не только в простой, но и в смертельно опасной обстановке, в бою. Невыполнение требований начальника может привести подразделение, часть к тяжелейшим последствиям. Вот почему требовательность — это профессиональное качество каждого офицера. Оно

проявляется в умении устанавливать в подразделении порядок, поддерживать среди личного состава дисциплину, побуждать воинов точно и своевременно выполнять все требования военной присяги и воинских уставов, приказов и распоряжений начальников, осуществлять постоянный контроль за деятельностью и поведением подчиненных, в зародыше пресекать все действия и поступки военнослужащих, могущих ослабить дисциплину и боеготовность подразделения. Существенной особенностью требовательности является то, что она включает в себе одновременно убеждение и принуждение в таком сочетании, которое диктуется конкретной обстановкой.

Содержание требований офицера обуславливается законами, военной присягой, воинскими уставами и практически распространяется на все стороны жизни и деятельности воинов. Влияние требований на воинов во многом зависит от формы их предъявления. Наиболее распространенными из них являются: приказание (приказ), распоряжение, напоминание, одобрение, предостережение, намек, замечание, угроза, упрек, осуждение, совет, просьба, рекомендация, поручение (задание) и др. Все требования должны быть предельно конкретными, понятными воинам и определенными, не допускать разных толкований. Для большинства из них характерна решительность в тоне, выраженная интонацией, силой голоса, мимикой. Требовательность офицера должна быть строгой, но разумной и не оскорбительной. Грубость, окрик, хамство, язвительность не имеют ничего общего с настоящей командирской требовательностью. Это пережитки, с которыми должна вестись решительная борьба.

Опытные офицеры требовательность проявляют непрерывно, систематически, ко всем воинам без исключения. Требовательность к подчиненным они сочетают с требовательностью к себе. Иначе всякое требование теряет логический смысл, свою силу и приобретает формальный характер.

Требовательность офицера органически сочетается с уважением подчиненных, с постоянной заботой о них.

Для системы воспитания воинов характерны оптимизм, глубокая вера в человека, подход к человеку с «оптимистической гипотезой». Большую педагогическую ошибку совершают те офицеры, прапорщики (мичманы) и сержанты (старшины), которые направляют главным образом все свое внимание на слабые стороны в поведении подчиненных, постоянно подчеркивают их недостатки, напоминают о плохих поступках. В результате воспитание превращается в борьбу с недостатками, с отрицательными явлениями. Положительные же свойства не закрепляются, не развиваются и не используются как опора для формирования высоких боевых качеств. Кроме того, подчеркивание только отрицательного в поведении воина приводит к тому, что отдельные солдаты и матросы начинают себя считать неисправимыми. Они теряют веру в себя, свои силы и возможности.

Опыт показывает, что у любого воина наряду с отрицательными чертами, непониманием отдельных сторон службы имеются положительные черты, правильные взгляды, хорошие чувства. У одного это — увлеченность техникой, у другого — любовь к спорту, у третьего — страсть к искусству, у четвертого — стремление стать офицером и т. д. Найти это хорошее, развивать, поощрять его и опираться на него в воспитании воина — прямая обязанность командира. Более того, опытные офицеры нередко «проектируют» хорошее у своих подчиненных, активизируют это хорошее и тем самым способствуют развитию у них положительных качеств.

*Принцип опоры на положительное* требует использования в целях воспитания не только того, что есть хорошего в каждом воине, но и в деятельности коллектива, в широкой социальной действительности, в литературе и искусстве. При этом, естественно, нельзя забывать о недостатках, слабых сторонах, их нужно устранять, опираясь на положительное.

**Воспитание воинов** — дело большого коллектива командиров, их заместителей по воспитательной работе, общественных организаций, работа которых должна быть

скоординированной как по содержанию, так и по форме, месту, времени. *Эта закономерность воспитательного процесса отражена в принципе единства, согласованности и преемственности в воспитании.*

Добиваться согласованности в работе с подчиненными — значит предъявлять к ним единые требования, воспитывать их общими усилиями офицеров, прапорщиков и мичманов, сержантов и старшин, общественных организаций. Согласованность в воспитательной работе достигается путем ее тщательного планирования, коллективной оценки положения дел в подразделениях, неукоснительного выполнения военной присяги и воинских уставов. Основу для согласованности в воспитательной работе создает командир-единоначальник с его умением по государственному подходить к руководству вверенным ему подразделением, частью, кораблем.

Воспитание предполагает преемственность в работе. Суть ее, прежде всего, в том, чтобы идти вперед, опираясь на все достигнутое раньше, творчески обогащая его. Все, что достигнуто в воспитании конкретного воина, прочно закрепилось в жизни коллектива, берется на вооружение, развивается, приумножается. Особенно тщательно к накопленному опыту следует относиться тем командирам, которые вновь назначены на должности и еще не знают хорошо объекты воспитательного воздействия, позитивные результаты, достигнутые предшественниками.

В рассмотренных принципах выражены требования к содержанию, организации и методике воспитания личного состава. Строгое соблюдение всех этих требований — обязательное условие успешной воспитательной работы. Отступление от них непременно нарушает логику воспитательного процесса, снижает его эффективность.

## **I. СИСТЕМА ВОСПИТАНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Воспитание личного состава ВС РФ — неотъемлемая составная часть воспитания всего нашего общества, всех его членов. Оно представляет собой многосторонний процесс развития личности каждого воина и воинских коллективов в целом. Организуется этот процесс на основе данных многих наук, в том числе философии, социологии, психологии, педагогики и военной науки. Успех в воспитательной работе зависит от того, насколько глубоко командиры, их заместители по воспитательной работе и другие офицеры — воспитатели своих подчиненных знают методологические, конкретно-теоретические и военно-научные основы этого процесса.

Теоретической базой, методологическим фундаментом воспитания воинов армии и флота может стать целостная философская теория, которая научно обосновывает цели и задачи воспитания, обеспечивает творческий подход к их решению в повседневной практике. С позиций такой теории можно правильно понять сложные вопросы воспитания, познать его закономерности и противоречия, проследить диалектику и логику развития личности, объективно оценить эффективность воспитательного процесса. Научно разработанная теория указывает путь познания педагогических явлений.

Важнейшие положения военной науки составляют военно-научную основу воспитания воинов. Они отражены в современной военной доктрине, в военной присяге, воинских уставах и других руководящих документах. Так, в основах военной доктрины подчеркивается, что главной задачей является недопущение войны, как ядерной, так и обычной, защита страны от возможной агрессии извне. В военной присяге закреплены идеи патриотизма, воинского долга каждого гражданина Российской Федерации, самоотверженного служения Родине. Воинские уставы отражают основные характеристики современной войны, соотношение в ней человека и техники. Они регламентируют

жизнь, быт, отношения между военнослужащими, определяют важнейшие моральные и боевые качества, которые необходимо воспитать у воинов.

Быстрое развитие военного дела, постоянные изменения в оружии и технике, организации войск, методах их подготовки обуславливают огромную роль в воспитании воинов приказов и директив соответствующих командиров и начальников.

Социальные науки — социология, психология, педагогика, изучающие различные аспекты процесса воспитания, составляют конкретно-научную основу теории и практики его исследования и осуществления. Это непосредственная конкретно-научная база методики воспитательной работы.

## **1. Воспитательный процесс как система**

Воспитание воинов представляет собой стройную систему работы, состоящую из взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов. Основными компонентами этой системы являются цель и задачи воспитания, его содержание, методы и формы, а также результаты воспитания, их анализ и соответствующее корректирование воспитательного процесса. (См.: Военная педагогика. М.: ВПА, 1980. С.203—215; Педагогика. М., 1983. С.307-311.)

В свою очередь процесс воспитания, выступающий в качестве целостной системы, осуществляется в определенных условиях взаимодействия его субъектов и объектов, а именно — в специфических условиях системы воспитания, сложившейся в войсках.

*Субъектом воспитательного процесса* являются командиры, их заместители по воспитательной работе. Их личная воспитанность, педагогическое мастерство в решающей степени определяют успех дела воспитания.

*Объектом системы воспитательной работы* являются различные категории военнослужащих и воинские коллективы, усилиями которых выполняются основные задачи, стоящие перед частью, подразделением.

Чтобы вести эффективную воспитательную работу с воинами, необходимо, прежде всего, четко представлять ее цели и задачи, которые обусловлены требованиями нашего общества и характером современной войны к личным качествам воина.

*Цели и задачи* определяют содержание воспитания, включающего нравственное, воинское, правовое, эстетическое и физическое воспитание. Каждое из этих направлений реализуется с учетом особенностей его содержания и методики.

Нравственное воспитание включает в себя формирование у воинов активной жизненной позиции, готовности и умения соблюдать принятые нормы морали, чувства воинской чести, коллективизма, товарищества и взаимопомощи, честности и правдивости, чуткости и внимательности, заботливого, тактичного отношения к людям. Нравственное воспитание направлено на то, чтобы воспитывать воинов в духе высокой сознательности, преданности Родине, в духе патриотизма и, готовности выполнить свой долг по защите Отечества.

В воинском воспитании цель состоит в том, чтобы формировать у личного состава высокие морально-боевые качества: верность воинскому долгу, бдительность, дисциплинированность, инициативу, храбрость, мужество, героизм, стойкость, решительность и др.

Цель правового воспитания состоит в том, чтобы прививать воинам глубокое уважение к законам и правопорядку, установленному в Вооруженных Силах, сознание необходимости неукоснительно выполнять требования военной присяги и воинских уставов в ходе всей службы и жизни. Важнейшим документом, используемым в целях правового воспитания воинов, является Конституция Российской Федерации.

Эстетическое воспитание предполагает развитие у воинов понимания красоты, здоровых эстетических вкусов, культуры поведения, способности видеть и правильно оценивать своеобразную привлекательность воинской



службы и вносить ее в жизнь, службу, быт подразделения (части), а также в свою личную жизнь.

Задачами физического воспитания являются: укрепление здоровья военнослужащих, развитие у них силы, выносливости и сноровки, быстроты ориентировки и способности действовать в условиях значительных перегрузок, формирование волевых качеств.

Все составные части воспитания представляют содержательную сторону единого воспитательного процесса и проводятся в жизнь комплексно, в неразрывной взаимосвязи с тем, чтобы человек воспитывался не только как носитель определенной суммы знаний, но, прежде всего, как гражданин, с присущими ему идейными установками, моралью и интересами, высокой культурой труда и поведения.

Характеризуя процесс воспитания, его можно квалифицировать как определенное, целеустремленное и систематическое воздействие на психологию воспитуемого, чтобы привить ему качества, желательные воспитателю. Такое определение схватывает саму суть процесса как единства деятельности воспитателей, осуществляющих систему педагогических воздействий на сознание, чувства и волю людей, и воспитуемых, активно реагирующих на эти воздействия под влиянием своих потребностей, мотивов, сложившегося жизненного опыта, убеждений и других факторов.

Решение воспитательных задач осуществляется с помощью различных методов. Всестороннее и гармоничное развитие личности воина, выработка у него высоких моральных и боевых качеств требуют применения таких способов воздействия, которые бы отвечали характеру гуманистических отношений в обществе, отражали в себе специфику всех факторов действительности, влияющих на воспитание. Вместе с тем на выбор метода влияют логика воспитательного процесса, позиция воспитателя по отношению к воспитуемому и ряд других обстоятельств.

*Методы воспитания* — это способы целеустремленного воздействия на воинов и воинские коллективы. Они

обусловлены общественными отношениями и предназначены оказывать идеологическое воздействие, организовывать деятельность воспитуемых таким образом, чтобы формировать у них сознание в единстве с поведением, предупреждать нарушения требований воинских уставов и побуждать людей к самовоспитанию. Основными методами воспитания воинов являются убеждение, упражнение, поощрение, принуждение и пример. Все они реализуются в практике воспитательной работы посредством многочисленных приемов и средств.

Командиры и их заместители реализуют свои воздействия путем многообразных средств влияния: слова, личного примера, создания соответствующих отношений в коллективе, организации труда и отдыха воинов. При этом все воздействия подчинены конкретным задачам воспитания. В распоряжении воспитателя — богатейший арсенал средств. Дело за тем, чтобы более правильно использовать все эти средства, применять их более активно, творчески.

Применяемые средства могут быть прямыми (непосредственными) или косвенными (опосредованными). Воздействие является непосредственным, если применяемые воспитательные средства обращены избирательно к конкретной личности, коллективу, когда налицо прямой контакт воспитателя и воспитуемого (беседа офицера с воином, критика последнего на собрании и т. п.). Опосредованное воздействие осуществляется путем использования созданных условий деятельности воинов, их жизни и быта (взаимоотношения, режим, внутренний порядок и т. п.). В этом случае используется воздействие на психику объективно существующих факторов, опосредующих непосредственную связь «воспитатель — воспитуемый».

Исключительно сильное влияние на воспитуемых оказывает личный пример воспитателя. Объясняется это тем, что, если при обучении офицер утверждает свою позицию обучающего непосредственно, открыто, и она принимается обучаемым как должное, само собой разумеющееся, то в ходе воспитания позиция воспитателя остается в тени, ее

действенность обеспечивается личным авторитетом, примерностью в поведении, ответственным отношением к делу, педагогически целесообразным содержанием и эффективной методикой воспитательных воздействий. Важно, чтобы совокупность воздействий характеризовалась определенностью, целеустремленностью и систематичностью.

Определенность достигается конкретностью воспитательных воздействий, учетом общих и специфических особенностей воспитуемых, а также условий и характера решаемых ими задач. Целеустремленность предполагает наличие ясной и четкой цели воспитания и подчиненных ей соответствующего содержания, методов и средств влияния. Систематичность означает проведение воспитательной работы не от случая к случаю, а постоянно, непрерывно.

Подвергаясь педагогическим воздействиям, воины воспринимают и осмысливают их, активно реагируют на действия воспитателя. Это придает воспитанию динамичный характер. Проблема состоит в том, чтобы взаимодействию воспитателей и воспитуемых придать устойчивость и непрерывность. С этой целью воспитатель стремится сформировать у воина положительное отношение к воспитательным воздействиям. Он создает необходимые условия для того, чтобы воспитуемый не остался к ним нейтрален, безразличен и, более того, не выразил отрицательного отношения, влекущего за собой негативные последствия.

Положительно воспринятые и переработанные воздействия активно влияют на психику воина, обогащают его сознание, чувства, укрепляют волю, стимулируют самовоспитание. Происходит дальнейшее развитие личности, формирование и совершенствование необходимых качеств. Это позволяет ему более обоснованно подходить к оценке последующих воздействий, правильно на них реагировать, ускоряет тем самым процесс развития положительных качеств, черт характера.

Деятельность воспитателей играет ведущую роль в процессе воспитания. Они организуют и проводят систему воздействий, решающим образом влияют на активность воинов. Тем не менее, роль воспитуемых в обеспечении активного характера воспитательного процесса нельзя умалять.

Воспитание как процесс воздействия на сознание, чувства и волю воина организуется с учетом психологической структуры формируемых качеств. В основе образования того или иного качества лежит вооружение воинов системой знаний о нормах и требованиях, в духе которых они воспитываются. Невозможно сформировать то или иное качество, если воспитуемый не знает, чего от него хотят, в чем смысл предъявляемых к нему требований. На базе усвоенных знаний у него формируются глубокие и прочные убеждения — сложные психические образования. Это сплав рационального и эмоционального, твердые взгляды, определяющие действия и поступки воспитуемых.

Формируемое качество только тогда можно считать прочным, развитым, когда оно проявляется как в повседневных, будничных, так и в трудных, критических ситуациях. Поэтому выработка убеждения связана с воспитанием воли. Только тогда, когда будет достигнут сплав твердых знаний, глубоких благородных чувств и сильной воли, можно считать, что у воина сформирована позиция, обуславливающая его поступки, поведение в целом.

Формирование убеждений осуществляется одновременно с приобретением воином опыта в практическом выполнении норм морали и требований воинской дисциплины.

Между сознанием и поведением имеется определенная грань, которая таит в себе противоречия между ними. Борьба противоречий в конечном итоге решает проблему расхождения между словом и делом в поведении воспитуемого путем систематических упражнений в правильных поступках, которые организуются воспитателем.

Сознание — главное, на что воспитатель должен опереться в своей работе с воинами. Однако, как правильно

заметил А. С. Макаренко, «это вовсе не значит, что в вопросах поведения мы всегда должны апеллировать к сознанию. Это было бы слишком убыточной нагрузкой на сознание. Настоящая широкая этическая норма становится действительной только тогда, когда ее сознательный период переходит в период общего опыта, традиции, привычки, когда эта норма начинает действовать быстро и точно, поддержанная сложившимся общественным мнением и общественным вкусом».

Весь процесс — от вооружения воинов знаниями до формирования у них убеждений, привычек поведения — осуществляется в единстве. Воздействия, нацеленные на накопление опыта уставного поведения, например, расширяют и углубляют знания воинов. И наоборот, формирование системы знаний одновременно закладывает основы для выработки привычек военно-профессиональной деятельности. Поэтому можно утверждать, что воспитательные воздействия влияют одновременно и на сознание, и на чувства, и на волю воина в комплексе.

Результативность процесса воспитания определяется главным образом практическими делами воина, его действиями и поступками. В воспитательной работе достигнутым надо считать только то, что вошло в культуру, быт, привычки. Это положение имеет методологическое значение при определении результативности воспитательной работы. Правильная оценка результатов позволяет оперативно внести коррективы в последующие воздействия и придать всему процессу управляемый характер.

Таким образом, *сущность воспитания* в Вооруженных Силах можно охарактеризовать как единый процесс взаимодействия воспитателей, осуществляющих определенные целеустремленные, систематические воздействия на воинов и воинские коллективы с тем, чтобы сформировать у последних качества, отвечающие требованиям общества и задачам защиты Отечества, и воспитуемых, воспринимающих эти воздействия, вырабатывающих на этой основе устойчивые принципы и

привычки поведения и стремящихся подняться на уровень требований, которые к ним предъявляются.

## **2. Исторические аналоги и предпосылки выделения воспитательной работы командира как вида его профессиональной деятельности**

Зарождение и развитие военно-педагогической мысли в России тесно связаны с борьбой народов нашей Родины против иноземных захватчиков, с созданием и укреплением ее вооруженных сил.

Обобщение практики военного обучения и воспитания носило стихийный характер. Приобретенный опыт вооруженной борьбы, правила военного обучения и воспитания передавались от поколения к поколению устно, практическим показом, закреплялись в пословицах, былинах, песнях, военно-исторических преданиях. С появлением письменности военно-педагогическая практика и мысль стали отражаться в летописях, государственных законах, поучениях, завещаниях, а затем и в воинских уставах, приказах, наставлениях, инструкциях, трудах по военным вопросам. Термин «военная педагогика» начал употребляться в России лишь во второй половине XIX века.

Военно-педагогическая мысль в России особенно заметно стала развиваться, начиная с периода создания регулярных войск — армии и флота.

В интересах укрепления России, возвращения ее исконных земель и обеспечения выхода к морям создаются регулярная армия и флот. Для их комплектования была введена новая, прогрессивная для того времени рекрутская система. По сравнению с системой найма в армиях западноевропейских стран она обладала рядом преимуществ, так как обеспечивала русской армии и флоту национально-однородный состав солдат и матросов, позволяла целенаправленно обучать и воспитывать их.

Чтобы обеспечить в армии и на флоте четкий порядок, организацию, дисциплину, единую систему обучения и воспитания, постепенно разрабатывались и вводились в

жизнь воинские уставы и инструкции. («Строевое положение» (1699 г.), «Краткое обыкновенное учение», «Воинские статьи», «Ротные пехотные чины» (1700 г.), «Учреждение к бою» (1708 г.), «Артикул корабельный» (1706 г.), «Инструкция и артикулы военные, надлежащие к российскому флоту» (1710 г.), «Воинские артикулы» (1714 г.) и др.). Все это завершилось созданием Устава воинского 1716 года и Устава морского 1720 года.

В обучение внедрялись последовательность и систематичность. Оно разделялось на одиночную и совместную подготовку. Уставы требовали обучение старых солдат вести отдельно от молодых.

В этот период впервые в истории военного обучения стали проводиться полевые тактические учения, двусторонние маневры, на которых создавалась обстановка, вынуждавшая войска действовать, «яко в самом деле», то есть как в бою.

Военно-педагогическая система, разработанная при Петре I, по сравнению с системами, существовавшими в западных армиях, была прогрессивной. Она заложила основы для дальнейшего совершенствования воспитания и обучения армии и флота.

Первые значительные шаги в совершенствовании содержания и методики воспитания и обучения воинов русской армии сделал П. А. Румянцев (1725-1796 гг.), которого А. В. Суворов называл своим учителем. Военно-педагогические взгляды и педагогическая практика П. А. Румянцева нашли отражение в его работах «Обряд службы», «Мысль», в приказах, реляциях, инструкциях, письмах, рапортах. По его указанию и при его непосредственном участии было создано немало руководящих военно-педагогических документов, в их числе «Инструкция пехотного полку полковнику», «Правила для обучения егерей», «Наставление всем господам батарейным командирам», «Инструкция ротным командирам Воронцова». Особенно высокой степени военно-педагогическая мысль достигла в системе воспитания и обучения войск, созданной и многократно проверенной в боях А. В. Суворовым (1730-

1800 гг.). Классическое изложение она получила в его знаменитой «Науке побеждать».

Наряду с индивидуальными особенностями в военно-педагогических взглядах прогрессивных русских полководцев и флотоводцев было много общих черт. Главное, что их объединяло, — это государственный подход к делу, понимание того, что армия и флот служат не для смотров и парадов, а для ведения боевых действий. По их мнению, решающей силой на войне являются люди, обладающие высокими морально-боевыми качествами, дисциплинированностью, в совершенстве владеющие оружием, знаниями «тайнства побиения неприятеля».

Рассматривая воинов как защитников Отечества, прогрессивная военно-педагогическая мысль большое внимание уделяла военно-нравственному их воспитанию. Оно включало привитие воинам патриотизма, чувства воинского долга и воинской чести, дисциплинированности, трудолюбия, бережного отношения к оружию, товарищества и взаимовыручки, любви к своему полку (кораблю), гордости его боевыми заслугами, уважительного отношения к мирному населению.

Во второй половине XIX века начинается новый этап развития военно-педагогической мысли в России. Он обусловлен теми социально-экономическими изменениями, которые происходили в стране.

В русской армии и на флоте наиболее видными представителями военно-педагогической мысли были Д. А. Милютин, М. И. Драгомиров, Г. И. Бутаков.

Д. А. Милютин (1816-1912 гг.), будучи идеологом либерально-монархической буржуазии, возглавлял в течение 1861-1881 годов военное министерство. Он был основным вдохновителем военной реформы. В военной педагогике Милютин развивал мысли о необходимости умственного, нравственного и физического развития солдат, распространения грамотности в войсках, внедрение в практику принципа — учить тому, что необходимо на войне. Под его руководством была введена всеобщая воинская повинность, проведена реорганизация управления, созданы



военные округа, разработаны новые уставы для пехоты, артиллерии, кавалерии, введен дисциплинарный устав, проведена реформа военно-учебных заведений.

Большой вклад в военную педагогику пореформенной России внес генерал М. И. Драгомиров (1830-1905 гг.). Путем внедрения новых принципов организации войск и способов обучения и воспитания солдат Драгомиров пытался преодолеть пороки русской армии.

Предложенная им педагогическая система была разработана с учетом изменений, происшедших в войсках в связи с появлением нарезного оружия, новой тактики (рассыпной строй), новых форм организации и способов комплектования войск на основе всеобщей воинской повинности. Новая система обучения и воспитания, по его мнению, должна была возродить суворовский дух в русской армии.

В подготовке солдат для боя Драгомиров первостепенное значение придавал воспитанию, ставя его выше военно-профессионального образования. Воспитание должно формировать следующие качества: преданность Родине до самоотвержения; дисциплинированность, доведенную до уровня «скорее погибну, а приказание исполню»; веру в нерушимость (святость) приказа; способность проявить почин, инициативу; храбрость (решительность, неустрашимость); готовность безропотно переносить трудности и невзгоды армейской жизни; стремление к взаимной выручке, гордость за принадлежность к данной войсковой части.

Видным представителем военно-педагогической мысли в военно-морском флоте России второй половины XIX века и начала XX века являлся генерал С. О. Макаров (1848-1904 гг.). Свои военно-педагогические взгляды Макаров изложил в труде «Рассуждения по вопросам морской тактики», девизом которого сделал слова: «Помни войну».

Впервые применив термин «военно-морская педагогика», С. О. Макаров высказал мнение, что главная ее цель — готовить личный состав флота к победоносному ведению войны. Он считал, что матрос сможет успешно

действовать в морском бою, если будет обладать такими качествами, как здоровье и выносливость, привычка к дисциплине, к морю, смелость познания.

В период Великой Отечественной войны система воспитания строилась в соответствии с требованиями боевых действий и была призвана обеспечить:

глубокое разъяснение воинам возвышенных и благородных целей Великой Отечественной войны;

мобилизацию всех сил армии и флота для разгрома гитлеровских захватчиков;

укрепление железной воинской дисциплины и организованности;

подготовку резервов для фронта в кратчайшие сроки, мастерское овладение оружием и боевой техникой;

воспитание у воинов глубокой любви к Родине и жгучей ненависти к любому агрессору;

формирование у личного состава мужества и стойкости, готовности идти на любые жертвы во имя победы над врагом.

Содержание и методика воспитания в годы войны постоянно совершенствовалась, конкретизировалась в соответствии с характером меняющейся обстановки, боевых задач, особенностями непрерывно обновляющегося личного состава.

В сложной и напряженной послевоенной обстановке повышение боевой мощи и боевой готовности Вооруженных Сил приобрело важнейшее значения для сохранения мира, успешного восстановления народного хозяйства. Поэтому реорганизация армии и флота, завершившаяся в 1948 году, осуществлялась с учетом укрепления боеспособности Вооруженных Сил. На этой основе развивалась и совершенствовалась система воспитания воинов в послевоенный период.

Перед командирами и политработниками была поставлена задача овладеть мастерством воспитания воинов, последовательно проводить в боевой подготовке принцип учить войска тому, что необходимо на войне, изучать, обобщать и внедрять в воспитательный процесс опыт Великой Отечественной войны.

В последующем выработывался опыт воспитания личного состава, обслуживающего ядерное оружие, работающего с мощнейшей военной техникой. Активно происходило накопление опыта воспитательной работы в условиях локальных конфликтов, в первую очередь, в Республике Афганистан.

В настоящее время система воспитания военнослужащих перестраивается с учетом происходящих в обществе и его Вооруженных Силах кардинальных изменений, вызванных процессом глубоких экономических, политических и социальных реформ в Российской Федерации. Войска обучаются ведению боевых действий в условиях применения современного оружия и боевой техники. Процесс боевой подготовки подчинен требованиям постоянной готовности к защите Родины от внешней агрессии и от внешних и внутренних террористических актов.

### **3. Логика построения системы воспитательной работы**

Процесс воспитания представляет собой сложную, динамично развивающуюся систему. Среди множества его связей проявляются и такие, которые являются существенно значимыми, закономерными.

На основе выявления и изучения закономерностей воспитательного процесса обосновываются принципы воспитания. Своими корнями принципы воспитания уходят в существенные связи и отношения процесса воспитания, являясь отражением его закономерностей. Так, закономерная зависимость воспитания от социально-экономической структуры общества находит свое выражение во всех принципах, и прежде всего в принципах высокой идейности, воспитания в коллективе и через коллектив, опоры в воспитании на положительное, сочетания требовательности к воинам с уважением их личного достоинства, заботой о них и др. Отражая различные стороны многогранного процесса воспитания, принципы тесно связаны друг с другом, а в своей

совокупности представляют единство, выражающее целостность самого процесса воздействия на сознание и поведение воинов.

Глубокое понимание природы принципов, их сущности, требований имеет не только большое теоретическое, но и практическое значение. Значение принципов обеспечивает воспитательную работу реальной перспективой, делает ее систематизированной и упорядоченной. Знание принципов позволяет также прогнозировать результаты воздействий, управлять процессом воспитания. В то же время принципы не догма, а своеобразный компас, руководство к действиям воспитателя, предполагающее творческое применение основных требований в работе с различными категориями военнослужащих, учет особенностей этой работы в каждом конкретном случае.

В воспитании своеобразно проявляются все закономерности, действующие в военно-педагогическом процессе. Но одновременно в процессе воспитания постоянно проявляются закономерные зависимости между различными его сторонами: соответствие направленности, содержания и методов целям и задачам воспитания воинов; соответствие воздействий воспитателя характеру поступков (поведения) воинов, уровню их воспитанности, стремлению к совершенствованию своих качеств и др. Выражая существенные стороны процесса воспитания, эти закономерности в известной мере определяют и его логику, суть которой состоит в том, что воспитательные воздействия предстают перед воинами в разнообразии идей, требований и поступков.

Логика диктует необходимость тщательно готовить каждое воспитательное воздействие, учитывать особенности личного состава, условия, в которых проводится работа. Как показывает опыт, в процессе подготовки воспитательного воздействия командиром определяются: конкретная цель воспитательного воздействия (чего хочет добиться воспитатель); содержание и источники воздействия: какие идеи, нравственные нормы разъяснить воинам; какие требования предъявить к ним, определить, что будет

источником влияния (устное слово, документ, организация конкретных практических действий и т. п.); пути и методы воздействия (убеждение или принуждение, поощрение или пример и т. д.), характер их применения (непосредственное или опосредованное, быстрое или постепенное воздействие); форма воспитательной работы (конкретный вид учебного занятия, тематический вечер, диспут, собрание и т. д.).

Решение этих вопросов помогает более полно учесть факторы, которые могут повлиять на характер восприятия воином воспитательного воздействия. Чем лучше и полнее они учтены, тем активнее процесс внутреннего принятия воином усваиваемых требований и норм поведения, быстрее происходит развитие личности.

Качественная подготовка воспитательного мероприятия способствует его практическому осуществлению, достижению того, чтобы воины глубоко уяснили смысл идей, норм, требований и выработали положительное отношение к ним, прониклись стремлением к самосовершенствованию. От внутренней позиции воспитуемого, от того, какие выводы он для себя делает, в решающей степени зависит результативность дальнейшего хода воспитательной работы.

Личная позиция воина зависит от многих факторов. Основными из них являются:

направленность личности, проявляющаяся в жизненных целях воина, в его потребностях, мотивах поведения, интересах, степени понимания содержания и значения воспитательного воздействия, его общественной и личной значимости;

эмоционально-волевое состояние;

отношение к воинскому труду, к товарищам по службе, к самому себе;

объективность в оценке своих способностей и возможностей для выполнения предъявляемых к нему требований.

В каждой конкретной ситуации решающая роль в определении внутренней позиции воина принадлежит одному или нескольким факторам. Чтобы предвидеть их, не потерять контроль за ходом процесса воспитания, добиться

позитивного разрешения противоречий, необходимо глубоко и всесторонне знать и учитывать особенности личности каждого воина и коллектива в целом.

Понимание существа норм и принципов морали и нравственности, требований военной присяги и воинских уставов, их внутреннего содержания логически приводит к формированию соответствующих убеждений, которые проявляются в глубокой уверенности воинов, что идеи и требования, в духе которых они воспитываются, научно обоснованны и необходимы.

Слияние интеллектуального и эмоционального создает необходимые стимулы для военной деятельности воина, проявляющейся в его поступках. Вот почему логика дальнейшего развития процесса воспитания предполагает формирование у воспитуемых полезных привычек. Решается эта задача путем включения каждого воина в систему разнообразных отношений с окружающей средой. Важно предвидеть отношения, в которые попадает воин, факторы и условия, влияющие на него и определяющие эти отношения. Формирование отношений — центральная задача воспитания или, по словам А. С. Макаренко, «истинный объект нашей педагогической работы...» (Макаренко А. С. Соч., т. 5, с. 508).

Эффективность работы здесь определяется организацией поведения воинов не путем повторения определенных поступков, а постепенным, последовательным расширением и углублением их содержания. В результате происходит закономерное обогащение сознания, чувств воспитуемых, преодолевается непоследовательность в их поведении.

Однако сами по себе поступки еще не дают достаточного основания для характеристики воспитанности воина. Важны их мотивы, которые могут быть различными. Например, временные успехи воина в боевой подготовке могут быть результатом осознания своего воинского долга в одном случае и быть продиктованными эгоистическим расчетом, стремлением к личной выгоде — в другом. Поэтому, формируя поведение воинов, необходимо не только

побуждать их к нравственным поступкам, но и воспитывать положительные мотивы их свершения.

Логика развития процесса воспитания требует следить за результатами воздействия, тщательно учитывать их, создавая объективную основу для внесения коррективов в последующее влияние, обеспечивая благоприятные условия для дальнейшего развития личности воина. Выполнение этой задачи идет путем сбора и фиксирования информации о соответствии развития процесса намеченному плану:

повседневного анализа и оценки действий (поступков) воспитуемых, побуждения и приучения их к самоанализу, всестороннему учету последствий своего поведения; включения воинов в новые виды деятельности;

предъявления к ним требований, опережающих имеющийся уровень развития личности и тем самым мобилизующих силы воспитуемых на овладение новыми рубежами;

стимулирования деятельности воинов;

сопоставления нерешенных задач и внесение новых коррективов в практические воздействия.

Когда все вопросы организации процесса воспитания хорошо продумываются, воспитание представляет собой закономерно развивающийся, планомерно осуществляемый процесс, приносящий в конечном итоге желаемые результаты.

Одним из важнейших направлений повышения эффективности и качества процесса воспитания является комплексный подход. Явление это многогранное и может рассматриваться с позиций различных наук.

Научная методология комплексного подхода к проблемам воспитания разработана достаточно детально. Своими корнями она уходит к учению о всеобщей связи и взаимосвязи явлений, о целостности явлений, а также к учению о сущности и всестороннем развитии личности, о единстве потребностей человека, о важности обеспечить единство умственного, физического и технического воспитания подрастающего поколения.

Стремление комплексно подходить к решению учебно-воспитательных задач в различных условиях проявилось в нашей стране уже давно. В настоящее время роль комплексного подхода в решении задач воспитания возросла. Комплексный подход в современных условиях приобрел значение методологического принципа. Он дает в руки воспитателей всех категорий ключ к правильному пониманию воспитательного процесса, к верному выбору форм, методов, приемов и средств оптимального воздействия на формирование личности воина.

По содержанию комплексный подход включает в себя следующие основные требования:

- целеустремленность в формировании личности воина и воинского коллектива;
- обеспечение единства всех составных частей воспитания;
- охват воспитательными воздействиями всех членов воинского коллектива;
- дифференцированный подход к воспитуемым с учетом их особенностей;
- учет воздействия на личность воина и воинские коллективы всех объективных и субъективных факторов;
- использование в сочетании между собой всех форм, методов, средств и приемов воспитательной работы;
- систематичность и непрерывность воспитательных воздействий на воинов и воинские коллективы;
- последовательное повышение теоретического уровня и совершенствование методики воспитательных воздействий;
- согласованность в деятельности всех воспитателей;
- преемственность и опора на опыт в воспитании;
- единый подход к оценке достигнутого в воспитании;
- систематическое повышение теоретического, специального и психолого-педагогического уровня воспитателей.



Комплексный подход предполагает согласованную и скоординированную педагогическую деятельность командиров, их заместителей по воспитательной работе, общественных организаций. Основным смыслом согласования и координации педагогических усилий коллектива воспитателей подразделения состоит в том, чтобы каждый из них реально оценивал возможности и четко представлял свои педагогические функции, конкретно понимал суть педагогической деятельности, свои обязанности по воспитанию личного состава, не допускал пробелов и дублирования в воспитательном процессе, придавал ему планомерный и организованный характер. Такая деятельность предполагает создание в подразделении, части, на корабле системы социально-педагогических связей и отношений, охватывающей боевую подготовку, служебную и общественную деятельность, воинский быт и досуг. В результате значительно расширяется фронт педагогических воздействий на все стороны воинской жизни: служба, учеба, быт усиливают свои воспитательные возможности.

В педагогическую деятельность дополнительно включаются офицеры, прапорщики, мичманы, которые не имеют подчиненных. Такая система требует конкретного, целенаправленного руководства со стороны командира и его заместителя по воспитательной работе. Она требует также всемерного соблюдения норм культуры взаимоотношений в воспитательном процессе.

Реализация комплексного подхода начинается с планирования. В планах получают отражение принципиальные установки руководящих документов по боевой готовности, боевой подготовке, целевые установки в области воспитания, а также готовность воспитателей воплотить их в практике с учетом сил, средств и особенностей коллектива и отдельных воинов. В Вооруженных Силах широкое распространение получило перспективное и текущее планирование.

Типовой перспективный план, как правило, включает в себя: основные мероприятия по реализации требований Министра обороны РФ и начальника Главного управления

Армии и Флота по воспитательной работе и других руководящих документов по боевой подготовке и вопросам воспитания; типовые мероприятия по обеспечению учебно-боевых задач; мероприятия по нравственному, воинскому, правовому, эстетическому, физическому воспитанию; мероприятия, посвященные подготовке и проведению государственных праздников, юбилейных дат. В плане указываются ответственные лица, сроки проведения мероприятий.

На основе перспективных планов и с учетом условий и обстановки осуществляется текущее планирование воспитательной работы в подразделениях. Как и перспективный, текущий план представляет собой не просто сумму отдельных мероприятий, а целенаправленную, скоординированную систему мер, охватывающую все стороны военно-педагогического процесса в части.

Важным направлением деятельности командиров и их заместителей по воспитательной работе, направленной на осуществление комплексного подхода, являются координация воспитательной работы, выработка единой педагогической линии, единых педагогических требований, руководство педагогическим коллективом подразделения. В практическом отношении — это деятельность по выполнению намеченных планов, контролю и проверке исполнения, оценке качества и эффективности воспитательных мероприятий, корректировке всего военно-педагогического процесса, оказанию помощи воспитателям, их обучению.

Особое место в реализации комплексного подхода занимает выработка единой педагогической линии в работе воспитателей всех звеньев. Единство педагогических требований обеспечивается четким и ясным пониманием всеми воспитателями целей и задач воспитания; их высокой психолого-педагогической подготовкой; дружной, согласованной творческой работой педагогического коллектива подразделения, части, корабля. Для этого помимо общих мероприятий с различными категориями воспитателей проводится повседневная индивидуальная работа по

оказанию им конкретной помощи, контролю их самостоятельной работы, по повышению теоретического уровня и совершенствованию педагогического мастерства, обобщению и распространению положительного опыта.

#### **4. Воспитательная работа в условиях боевых действий**

Война — это во все времена величайшее испытание моральных, боевых и психологических качеств воинов. Какой же характер будет иметь война, если она будет развязана агрессором? Как будет вести себя и действовать личный состав в боевой обстановке, в самых сложных ситуациях современной войны? Что лежит в основе поведения человека в экстремальных условиях? Какая работа проводится командиром с подчиненным личным составом с целью успешного выполнения поставленной боевой задачи?

Прогноз по этим и другим вопросам может быть сделан на основе всестороннего научного, в том числе и психологического, анализа современной войны. Выяснение основных психологических особенностей войны, психологических аспектов вооруженной борьбы и будет лежать в основе вырабатываемых рекомендаций по моральному и психологическому обеспечению действий военнослужащих в боевой обстановке.

Применение мощной боевой техники и оружия в процессе военного противоборства способствует возникновению ряда факторов, оказывающих сильное воздействие на психику воинов и воинских коллективов.

*Основными психогенными факторами современного боя являются:*

- Большая опасность для жизни.
- Внезапность начала боевых действий и большая динамичность их протекания.
- Дефицит времени на принятие решения и большая ответственность за это решение.
- Дефицит информации о противнике.

- Дискомфорт (отсутствие нормальных условий для жизни и деятельности в боевой обстановке).
- Большая сила и новизна световых, звуковых, температурных и других раздражителей.
- Приказной характер деятельности, обязательность подчинения.
- Коварство противника.
- Личный пример и профессиональное мастерство командного состава.
- Большие разрушения гражданских объектов, боевой техники и оружия, смерть и ранения личного состава.
- Влияние коллектива.
- Психологические воздействия противника.
- Результативность боевой деятельности (победа или поражение).

Охарактеризовать боевую деятельность личного состава в условиях современной войны и боя это значит:

показать специфическую роль таких ее компонентов, как потребности, цели, мотивы, способы, средства, условия и результаты;

раскрыть особенности влияния психогенных факторов на эффективность деятельности;

выявить пути психологического влияния на деятельность в бою с целью повышения ее эффективности.

Война и ее последствия через психический мир личности воина и психологию воинского коллектива оказывают большое влияние на эффективность их боевой деятельности. Действие психогенных факторов современной войны и боя на боевую деятельность и поведение воинов может быть оценено как положительное и как отрицательное.

В современной войне потребуются небывалое напряжение моральных, психологических и физических сил воинов, проявление исключительно высокого боевого мастерства, глубоко осознанное стремление каждого воина во что бы то ни стало, даже ценой собственной жизни, выполнять боевые задачи.

В этой связи в боевой обстановке еще больше, по сравнению с мирными условиями, возрастает значение воспитательной работы как важнейшего средства формирования убежденности, непоколебимой уверенности воинов в справедливости наших целей в войне с агрессором; поддержания и укрепления моральной и психологической стойкости, безупречной дисциплинированности личного состава; мобилизации воинов на совершенствование боевой выучки, умелое применение оружия и техники, неукоснительное выполнение боевых приказов.

\* \* \*

Рассмотренные аспекты процесса воспитания в Вооруженных Силах подтверждают его сложность, многосторонность, комплексность.

Прежде всего, следует четко уяснить функции, присущие данному процессу. Для этого еще раз подчеркнем, что воспитание организуется в целях формирования и развития у воинов качеств, необходимых защитнику Отечества. Вместе с тем оно позволяет мобилизовать личный состав на успешное выполнение тех или иных служебных или общественно-значимых задач; предупреждать нежелательные отклонения в поведении военнослужащих; перевоспитывать тех из них, у кого сложились по тем или иным причинам отрицательные взгляды или привычки, и, наконец, побуждать воинов к самосовершенствованию.

Все эти возможности реализуются через следующие функции: формирующую - развивающую, мобилизации на решение возникающих задач, профилактическую, перевоспитания и побуждения к самовоспитанию. Специфика этих функций находит свое отражение в конкретных задачах, содержании, формах, методах, приемах и средствах воспитания, то есть в определенной системе воспитательной работы.

## **II. КОМАНДИР - ОРГАНИЗАТОР ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ**

Руководство воспитательной работой в различных видах ратного труда осуществляется с учетом связи каждого шага деятельности с воспитательной работой, с необходимостью воспитания людей на основе собственного практического опыта, с важностью управления воспитательным воздействием в ходе участия людей в различных видах труда.

Умелое использование командирами воспитательных возможностей ратного труда - существенный резерв оптимизации воспитания военнослужащих. Требования о необходимости комплексного использования педагогических возможностей учебы, службы, досуга в воспитании воинов находят широкое воплощение в воспитательной работе командиров и должностных лиц частей и подразделений.

В частях и подразделениях накоплен определенный опыт управления воспитательной работой с личным составом. Сложившаяся в войсках методика руководства воспитанием воинов позволяет достаточно успешно решать задачи боевой подготовки, несения службы и т.д.

Между тем наряду с бесспорными успехами офицеров в руководстве воспитанием имеются и трудности.

Войсковой опыт показывает, что неполно использованные воспитательные возможности воинской службы возникают на этапе планирования и организации различных видов ратного труда, быта, досуга военнослужащих, повседневного общения начальников и подчиненных. Резервы заложены, прежде всего, в совершенствовании методики организации воспитательных воздействий со стороны воспитателей на личный состав в ходе всей многогранной воинской службы.

## **1. Единоначалие как принцип строительства Вооруженных Сил Российской Федерации**

Проблема единоначалия занимает особое место в жизни и деятельности Вооруженных Сил. От того, как организовано управление, какая система положена в его основу, зависит построение армии и флота, единство обучения и воспитания, организованность и дисциплина личного состава, и, в конечном счете, высокая боевая готовность и боеспособность войск. Вот почему с первых дней создания Вооруженных Сил этой проблеме придавалось первостепенное значение.

Организация и деятельность всех органов военного управления основана на принципах централизации руководства и единоначалия при строжайшем соблюдении требований воинской дисциплины и законности.

Централизация представляет собой такую форму организации военного управления, при которой управление Армией и Военно-Морским Флотом сосредоточено в одном центре - Министерстве обороны РФ. Все органы военного управления подчиняются только вышестоящим военным органам.

Централизация деятельности органов военного управления находит свое выражение в установлении единого и общего для всех видов Вооруженных Сил командования; в наделении центральных органов военного управления всей полнотой прав по руководству подчиненными войсками, объединению и направлению по единому плану деятельности всех нижестоящих органов военного управления; в безусловной обязательности директив вышестоящих военных органов для нижестоящих и подчинении последних только по вертикали (местным органам государственной власти органы военного управления не подчинены).

Под системой единоначалия в Вооруженных Силах понимает такой метод централизованного руководства войсками, при котором во главе каждого армейского и флотского коллектива снизу доверху находятся всесторонне подготовленные, опытные командиры и начальники.

Сущность единоначалия как принципа военного управления заключается в единоличной ответственности командира (начальника) за управление и в предоставлении ему необходимых прав на единоличное управление, предусмотренных законами и воинскими уставами.

Единоначалие - принцип организационно-правовой. Он определяет форму взаимоотношений между начальником и подчиненными, способ принятия и исполнения решений.

Единоначалие как основной принцип военного управления утвердилось в его современной форме в наших Вооруженных Силах не сразу. Оно прошло ряд этапов, развиваясь от единоначалия неполного к единоначалию полному.

В период гражданской войны не было возможности практически осуществить в армии полное единоначалие, потому что страна не располагала достаточным количеством подготовленных командных кадров. Строя массовую кадровую армию, новая власть вынуждена была использовать военных специалистов из числа офицеров и генералов старой армии. Достаточно сказать, что только со 2 июня 1918 года по 15 августа 1920 года было призвано в Красную армию 48409 бывших офицеров царской армии. Над ними осуществляли политический контроль. Такой контроль осуществляли военные комиссары.

Форма неполного единоначалия заключалась в том, что оперативно-строевые и административно-хозяйственные функции полностью были сосредоточены в руках командира, а руководство политической работой сохранялось за комиссаром, который нес ответственность за политико-моральное состояние личного состава. Однако институт военных комиссаров существовал как временная мера, и как только в нем исчезла необходимость, он был отменен.

Переход от неполного единоначалия к полному происходил последовательно, за исключением периода 1937-1940 гг. и 1941-1942 гг., когда опять происходило временное введение института военных комиссаров, вызванное субъективными факторами.



В Вооруженных Силах разработаны конкретные пути решения проблемы единоначалия - это подготовка и выдвижение на вышестоящие должности наиболее подготовленных и достойных кандидатов, решение кадровых вопросов в духе гласности, совершенствование воспитательной работы со всеми категориями военнослужащих, повышение военного и специального образования командиров и начальников.

Единоначалие в Вооруженных Силах имеет свои особенности.

Важнейшая особенность единоначалия в Армии и Флоте состоит в том, что оно предполагает укрепление уровня воспитательной работы в войсках и личное участие в ней командира-единоначальника в решении вопросов жизни и боевой деятельности части, развитие принципиальной критики и самокритики, тесную связь с личным составом, заботу о подчиненных, поощрение их творческой инициативы.

Принцип единоначалия в Вооруженных Силах не исключает, а предполагает возможность и необходимость коллективного обсуждения подготавливаемых командиром (начальником) решений по наиболее важным вопросам. Коллективное обсуждение - важнейшее средство использования знаний и опыта подчиненных. Оно помогает командиру принять наиболее правильное решение, укрепляет живую связь командира с подчиненными, способствует росту, воодушевляет их на инициативное, творческое выполнение принятых командиром решений. Однако право принятия окончательного решения остается за командиром.

В современных условиях единоначалие в армии приобретает еще большее значение. Оно возрастает прежде всего в связи с коренными изменениями в военном деле и широкой реформой общества. Это объясняется теми коренными изменениями, которые произошли в техническом оснащении армии и в военном искусстве, изменениями в нашей стране и на мировой арене.

Во-первых, в условиях особого характера современной войны, сложности и скоротечности военных действий победа

может быть обеспечена только при наличии твердого и непрерывного управления со стороны командира.

Во-вторых, в крайне тяжелых условиях физического и морального воздействия современного оружия на личный состав необходима неослабная требовательность к подчиненным в выполнении приказа.

В-третьих, возрастает роль единоначалия в процессе обучения и воспитания личного состава, когда роль командира-воспитателя выходит на первый план.

Таким образом, единоначалие остается важнейшим принципом управления в Вооруженных Силах, и по мере развития военной реформы Армии и Военно-Морского Флота его роль и дальше будет возрастать.

## **2. Система требований к военно-профессиональным качествам командира – организатора воспитательной работы в воинском коллективе**

Командир - организатор воспитательной работы в части, подразделении в своей деятельности руководствуется определенной системой требований, предъявляемых к его военно-профессиональным качествам.

Целью этой методической системы является развитие личности офицера, обладающего необходимыми для руководства воспитательным процессом знаниями, навыками, умениями и качествами в соответствии со следующей профиограммой:

I. Знание теории и практики воспитательной работы; военной психологии и педагогики; теории управления; военного законодательства, уставов, руководящих документов.

II. Навыки и умения изучения подчиненных; организации индивидуально-воспитательной работы; планирование воспитательной работы; организации учебы, службы, общественно-политических мероприятий; мобилизации личного состава на выполнение поставленных

задач; объяснять, доказывать, убеждать, вести за собой людей.

### III. Личностные качества:

1. Моральные: принципиальность, любовь и преданность Родине, идее ее защиты; ненависть к врагам Родины; интернационализм; оптимизм и гуманизм.

2. Морально-боевые: любовь и преданность своей профессии, роду войск и виду Вооруженных Сил; дисциплинированность; развитые чувства долга и воинской чести; инициативность и творчество; мужество и решительность в достижении целей.

3. Организаторские: умение видеть главное в своей работе и все подчинять ее качественному и своевременному выполнению; организованность в работе; деловитость, доступность.

4. Психолого-педагогические: требовательность без грубости и мелочной придирчивости; воздействие в форме приказа, предупреждений, внушений и предложений без подавления и унижения личности подчиненного; умение выражать распоряжения, указания и просьбы без упрощения и высокомерия; уравновешенность, самообладание и деловой тон общения без раздражительности, сухости, холодности и безразличия; серьезность подхода к ответам подчиненного независимо от их правильности и грамотности; простота обращения, не допускающая фамильярности и панибратства; принципиальность и чуткость к подчиненным без подчеркивания этого; юмор без насмешливости; скромность без притворства; культура и выразительность речи; способность по малейшим признакам видеть происходящие в личности подчиненного изменения; умение прогнозировать развитие личности подчиненного; способность доходчиво и убедительно объяснять любые вопросы службы, учебы, быта.

### **3. Методика планирования, организации и проведения командиром воспитательной работы в подразделении**

Деятельность воспитателя имеет два аспекта. С одной стороны - руководство перспективным и текущим планированием воспитательных мероприятий в подразделениях на основе комплексного планирования в части, а с другой - организация воспитательного воздействия командиров и их заместителей по воспитательной работе в различных видах ратного труда.

Разработка планов воспитательной работы является важным методическим звеном деятельности командиров и их заместителей по воспитательной работе в повседневном руководстве воспитательным воздействием на личный состав подразделений, части (корабля).

Руководство разработкой перспективных и текущих планов воспитания военнослужащих в подразделениях осуществляется посредством комплексного использования методов и средств: анализа и оценки состояния воспитательной работы в части, подразделениях; определение перспективных направлений, приемов и форм воспитательной работы с учетом специфики задач, решаемых воинскими коллективами; увязки планов воспитательной работы; оказания помощи командирам и должностным лицам военно-политических органов подразделений в разработке текущих планов, в выборе первоочередных задач воспитания в каждом из периодов службы личного состава; систематического контроля за выполнением планируемых воспитательных мероприятий в первичных воинских коллективах.

Анализ теоретических источников показывает, что важной стороной планирования является прогнозирование. Для принятия правильного решения нужно уметь на базе четкого осмысливания поставленной задачи, ясного и по возможности полного представления об особенностях объекта воспитательных воздействий, о внутриколлективной обстановке определить оптимальные пути реализации

воспитательных задач. "Без научного предвидения, без умения закладывать сегодня те зерна, которые взойдут через десятилетия, воспитание превратилось бы в примитивный присмотр... педагогика - в знахарство, - писал Сухомлинский. - Нужно научно предвидеть - в этом суть культуры педагогического процесса, и чем больше такого вдумчивого предвидения, тем меньше неожиданных несчастий". (Сухомлинский В.А. О воспитании. М.: Политиздат. 1973. С.14).

Особое значение для руководителя процессом воспитания в плане выработки правильного решения имеет прогнозирование поведения военнослужащих. В предвидении, как в фокусе, сосредоточены знание офицером подчиненных, учет возможностей психологической закалки воинов, творческий подход к делу, способность наметить систему мероприятий, которая преобразует объективные условия.

Существенным в методике планирования является определение общих перспектив воспитания личного состава. Анализ материалов изучения войскового опыта показывает, что подавляющее большинство офицеров учитывают требования социального заказа при принятии решений по вопросам воспитания.

Следующий элемент методики планирования - это выбор путей, средств, методов, форм воспитательного воздействия в соответствии с целями и задачами воспитания, формирования личности и коллектива. Творческое отношение к выбору путей, средств, методов и форм воспитания - важнейшее требование к офицеру-руководителю. Оно является основной гарантией от шаблона и рутины. "Никакая система не может быть рекомендована как система постоянная, - писал в этой связи А.С.Макаренко, - ...педагогика - самая диалектическая наука, и в деле воспитания тоже необходимы изобретения, как и в любом другом". (Макаренко А.С. Педагогические произведения. М., 1949. С. 9, 16.).

Для этого опытные командиры, их заместители по воспитательной работе при планировании согласовывают

мероприятия общественных организаций, планы воспитательной работы частей и подразделений, заранее определяют нагрузку каждого офицера, предусматривая резервное время на случай срыва мероприятий. Эта увязка отражается в планах-расписаниях и планах-графиках. Планы-графики являются одним из средств оформления решений по вопросам воспитательной работы в частях и подразделениях.

Важным условием успешности планирования воспитательной работы является овладение командирами и их заместителями по воспитательной работе методикой составления и применения соответствующих планов и программ воспитания, определяющих конкретные задачи воспитательной работы на различные сроки. Она предусматривает: 1) определение системы мероприятий, необходимых для достижения цели; 2) структурирование (расчленение на части) их и выделение главного в целях постановки его в числе первоочередных мероприятий; 3) определение календарных сроков исполнения мероприятий и распределение времени в целом; 4) расстановку сил - закрепление ответственных исполнителей; 5) определение нагрузки исполнителей при помощи составления графика; 6) увязку всех документов, планирующих воспитательный процесс, с помощью составления календарных планов и т.п.

В ходе повседневного управления процессом использования воспитательных возможностей различных видов ратного труда наряду с планированием важное место занимает процесс организации воспитательного воздействия на личный состав. Организовать воспитание военнослужащих в различных видах ратного труда - значит способствовать полной реализации мероприятий, намеченных перспективными и текущими планами. Каким образом можно обеспечить подобную деятельность?

В процессе изучения войскового опыта установлено, что часто организация воспитания военнослужащих осуществляется посредством применения в первичных воинских коллективах документов, синтезирующих данные о личном составе. Такими документами могут являться: социальные паспорта, социологические портреты

подразделений, программы индивидуального воспитания, социально-педагогический портрет роты и др. В них показываются состояние и перспективы развития коллектива, вопросы служебного, профессионального, общественного, педагогического, психологического характера.

Лишь созданием и использованием единой методической системы командиры могут добиться положительных результатов в формировании необходимых качеств у воинов.

Отличительными чертами методической системы являются:

1) проведение разъяснительно-мобилизующих мероприятий перед выполнением конкретной служебной задачи, например, перед заступлением на боевое дежурство, в наряд (общие собрания, инструктажи, беседы, обмен опытом и т.д.);

2) использование приемов и средств мобилизации непосредственно при выполнении личным составом служебных задач. Это оказание помощи и поддержка со стороны командира и его заместителя по воспитательной работе, проведение индивидуальных бесед, пропаганда передового опыта в стенгазетах и боевых листках, личный пример начальника в выполнении поставленной задачи, постоянное предъявление требовательности со стороны начальников, систематический контроль за действиями всех военнослужащих;

3) активное применение способов психологической подготовки военнослужащих (имитация нападения противника на пост, отработка команды "в ружьё" и т.д.), последовательное сокращение времени на отработку этих задач, использование других приемов создания напряженных ситуаций;

4) создание условий, способствующих выработке у личного состава таких качеств, как дисциплинированность, выносливость, ответственность, четкость и др. Эти качества воспитываются в обстановке высокой требовательности начальников, при несении службы в строгом соответствии с

уставами, в условиях реальных физических и психологических нагрузок;

5) продуманное использование оценочно-корректировочных методов и средств (подведение итогов, пропаганда лучших образцов поведения воинов в ходе боевого дежурства, разбор удач и просчетов в действиях отдельных воинов и всего коллектива, награждение отличившихся, указание путей устранения недостатков).

Общепризнанно, что род занятий, социальная значимость выполняемого военнослужащим задания влияют на его действия, создают возможность для выработки устойчивых взглядов, убеждений, привычек поведения. Командиры подразделений имеют богатые возможности использовать эту социально-педагогическую зависимость во всех видах ратного труда. Отчетливо она проявляется и в общественно-политической деятельности, в быту, на отдыхе.

Причем в этих видах деятельности к организации воспитания предъявляется особый спрос. Если в процессе боевой учебы, службы военнослужащие в большей или меньшей степени приобщаются к выполнению определенных задач, включаются в общую систему деятельности подразделения, то на отдыхе, в быту, в ходе проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий воины могут участвовать в них, а могут и оставаться в стороне, быть пассивными наблюдателями. И здесь требуется организующее начало. Нужна целенаправленная организация воспитания военнослужащих во всех видах общественно-политической деятельности, быта, досуга и т.д.

Значительное место среди других видов воинской деятельности отводится работе военнослужащих по обслуживанию боевой техники, вооружения, благоустройству военного городка, поддержанию в нем чистоты и порядка и др. К решению этих задач привлекаются все военнослужащие подразделения, что требует определения примерного объема работ каждому из них.

При проведении парко-хозяйственных дней воспитательный эффект во многом зависит от того, как к этим мероприятиям относятся сами командиры.



Необходимо обратить особое внимание на форму постановки задач перед началом работы и разъяснение значимости, выполнения объемов работ. При подведении итогов, поощрении победителей в процессе выполнения хозяйственных работ (уборка помещений, территории и т.п.) личному составу показывается необходимость данного вида деятельности, проверяются систематичность привлечения воинов к таким работам и качество выполнения задания каждым воином.

Как показывают исследования, передовые командиры достигают существенных успехов в формировании необходимых качеств у воинов в результате методически правильной организации воспитания военнослужащих в процессе ратного труда. Лучших результатов они добиваются различными путями:

1. Систематическим анализом, изучением и учетом особенностей воспитания военнослужащих в конкретных видах воинской деятельности. Постоянным поиском и умелым использованием резервов воспитательного воздействия на воинов при выполнении ими задач учебного, служебного, общественного и другого характера.

2. Планированием воспитания воинов во всех видах ратного труда, которое основывается на использовании соответствующих документов и материалов: перспективных и текущих планов, социально-педагогического портрета, педагогических дневников и др. Определением первоочередных воспитательных мер и требований на каждом участке деятельности военнослужащего, строгим контролем воспитателя за их выполнением.

3. Постановкой личному составу воспитательных целей и задач во всех видах деятельности независимо от ее характера (учебной, служебной, общественной, хозяйственной, бытовой и т.п.). Обучением подчиненных должностных лиц способам и приемам руководства воспитанием военнослужащих в конкретных видах ратного труда.

Процесс передачи педагогического опыта командирам взводов, другим воспитателям идет быстрее там, где

придерживаются правила - каждый начальник непосредственно занимается обучением и воспитанием своего подчиненного. В таких условиях есть возможность на конкретных примерах вооружить офицеров навыками и умениями руководства воспитанием в различных видах воинской деятельности.

4. Оптимальным использованием в воспитательных целях всего арсенала методов и средств воздействия, учетом педагогических условий, обеспечивающих высокую эффективность рассматриваемых видов воинской деятельности.

5. Ориентацией воинов на самостоятельную выработку необходимых качеств в процессе их участия в конкретных видах ратного труда. Оказанием помощи военнослужащим в использовании воспитательных возможностей воинской деятельности, выборе методики самовоспитания.

6. Созданием в подразделении педагогически целесообразной организации всех видов воинской деятельности. Построением взаимоотношений среди начальников и подчиненных на основе высоких нравственных начал.

Таким образом, резервы командиров и их заместителей по воспитательной работе в совершенствовании планирования и организации воспитательной работы в основных видах воинской деятельности заложены, с одной стороны, в руководстве перспективным и текущим планированием воспитательных мероприятий в подразделениях; с другой стороны, в организации воспитательного воздействия должностных лиц на подразделения в различных видах ратного труда.

#### **4. Методика контроля, оценки и учета результатов воспитания личного состава**

Заключительным этапом процесса руководства системой воспитания военнослужащих в части являются контроль, оценка и учет результатов воспитательной работы. Эффективность руководства воспитанием в части неразрывно

связана с изучением, анализом и оценкой самого воспитательного процесса и достигнутых результатов. Только на строго научной основе, объективно оценивая процесс и результаты воспитательной работы, можно правильно строить систему педагогических воздействий на воина и коллектив в целом, заранее прогнозируя тот или иной результат, своевременно вносить в нее необходимые изменения. Для каждого командира естественна необходимость выяснения, постоянного определения эффективности своей работы, выявления положительных сторон и негативных моментов в своей деятельности.

До настоящего времени действенность воспитательной работы в большинстве случаев все еще определяют или количеством проведенных мероприятий, или результатами боевой и политической подготовки, что зачастую приводит к ошибкам. Такой односторонний, субъективный подход к оценке результатов воспитания нередко прикрывает запущенность воспитательной работы в части, снижает ее эффективность, несовместим с требованиями комплексного подхода к воспитанию.

Эффективность руководства системой воспитания военнослужащих в части достигается в том случае, если методически правильно организованы контроль, учет и оценка результатов воспитания.

*Методику контроля, оценки и учета результатов воспитания можно определить как систему приемов и средств накопления, фиксации, анализа и обобщения сведений о воинах, воинских коллективах, оценки уровня их воспитанности на основе объективных критериев в целях корректирования и организации новых педагогических воздействий в соответствии с задачами воспитания. Эта система включает в себя следующие элементы:*

- методы и средства контроля и проверки качества воспитательных воздействий командиров, их заместителей по воспитательной работе;

- методику оценки результатов воспитательной деятельности офицеров, прапорщиков, сержантов на основе определенных критериев;
- порядок фиксации и учета результатов воспитательной работы в подразделениях и в части в целом.

Контроль, проверка и оценка результатов воспитания личного состава части являются одним из эффективных средств создания и упорядочения системы воспитательной работы в части. Хорошо поставленная система контроля и проверки исполнения способствует обеспечению единства организаторской и идеологической работы, позволяет на практике добиться действенности проводимых мероприятий. Контроль занимает особое место в содержании руководства системой воспитания военнослужащих в части, в силу заложенных в нем возможностей одновременно решает множество учебно-воспитательных задач. Он обладает универсальными педагогическими возможностями, выполняет контрольную, обучающую, воспитывающую, развивающую, организационную, предупредительную, корректирующую, оценочную, стимулирующую функции, служит делу совершенствования стиля работы подчиненных и самих руководителей.

Педагогически обоснованный контроль и проверка процесса и результатов воспитательной работы в части предполагают:

организацию проверки исполнения планов воспитательной работы и принятых решений;

выявление важнейших направлений в развитии воспитательного процесса;

глубокий анализ и изучение поступающей информации, эффективности различных форм и методов воспитательной работы командиров и их заместителей, общественных организаций;

овладение командирами и их заместителями навыками подведения итогов воспитательной работы на всех уровнях;

создание системы отчетов командиров о реализации планов и решений по вопросам воспитания;

подготовку офицеров и активистов к осуществлению контроля процесса и результатов воспитания;

вооружение командиров и их заместителей глубоко обоснованными выводами и рекомендациями по дальнейшему совершенствованию воспитания личного состава части.

При осуществлении контроля и проверки воспитательной работы следует учитывать, что они неотделимы от организаторской работы, должны сочетаться с оказанием действенной помощи со стороны командования части офицерам-воспитателям в проведении вполне определенных мероприятий. Контроль не следует превращать в беспрерывное вмешательство в деятельность подчиненных, в надзор, в понукание, так как это мешает проявлению инициативы и творчества, сковывает чувство личной ответственности. Иначе говоря, контролировать - это значит постоянно и глубоко изучать положение дел, инструктировать и учить на практике командиров и их заместителей, общественных активистов, оказывать им своевременную и деловую помощь в устранении недостатков.

Изучение опыта работы передовых командиров показывает, что при проверке и контроле результатов воспитания необходимо учитывать наиболее важные вопросы. Обобщение этих вопросов позволяет более или менее точно определить содержание контроля и проверки результатов воспитания. Прежде всего, это группа вопросов, связанных с организацией и методикой воспитания в подразделениях и в части в целом. Здесь конкретно осуществляется контроль за тем, каков охват личного состава проводимыми воспитательными мероприятиями, на каком методическом и организационном уровне они проводятся. Выясняется, какие методы и средства воспитания применяются, как используется выделенное время, как подготовлены место проведения и соответствующее материальное обеспечение, устанавливаются причины

отсутствия военнослужащих на обязательных для них занятиях.

Вторая группа вопросов связана с содержательной стороной каждого проводимого мероприятия и всей системы воспитания личного состава. В данном случае выясняются направленность проводимых мероприятий, их содержательная сторона, то, как подготовлен к проведению занятий непосредственный их руководитель. К третьей группе относятся вопросы, которые помогают определить степень участия в воспитании личного состава командира, других должностных лиц данного подразделения, актива, а также офицеров управления части (штаб, службы). Следующая группа вопросов проверки - это определение действенности как отдельно взятых мероприятий, так и всей воспитательной работы, проведенной за определенный период времени.

Таким образом, контроль и проверка результатов воспитательной работы дают возможность получить вполне достоверные данные о состоянии воспитательной работы в части. Основными требованиями, предъявляемыми к контролю и проверке, являются: систематичность, всесторонность и глубина, объективность, интересность и полезность, познавательный характер, дифференцированность используемых приемов и методов, действенность и целеустремленность, индивидуальность в сочетании с коллективностью.

Главное в осуществлении контроля за организацией воспитательной работы - организация планомерных проверок исполнения планов и решений по вопросам воспитания, анализ вскрытых недостатков, оказание помощи в их устранении, обобщение передового опыта. Основными видами проверок, которые проводятся в частях, являются: текущие, контрольные и итоговые. Передовые командиры и их заместители умело сочетают различные виды, методы и формы проверок, отдавая предпочтение текущим.

В настоящее время в деятельности командования частей широкое применение находят комплексные проверки по основным направлениям воспитательной работы в

подразделениях. К участию в них привлекаются офицеры штаба, служб, представители общественности. Комплексные проверки наиболее полно позволяют анализировать положение дел в воинских коллективах, способствуют повышению эффективности процесса управления системой воспитания в части.

Вопросы методики контроля и проверки результатов воспитания личного состава части, как правило, находят отражение в текущем и перспективном планировании. При планировании контроля определяются: круг проверяемых вопросов, объекты проверки, методы, формы, сроки контроля, участвующие лица и ответственные за организацию проверки. Мероприятия, связанные с организацией контроля и проверки, включаются в месячные планы воспитательной работы, план-календарь основных мероприятий, планы, составляемые на период обучения и на год, перспективные планы. Они также отражаются в плане боевой и политической подготовки части, расписаниях занятий, в личных планах командира и заместителя командира полка по воспитательной работе.

В названных документах и планах указываются основные вопросы, связанные с контролем и проверкой: цель проверки, задачи, какие подразделения проверяются, состав групп и продолжительность их работы, какие вопросы намечены для контроля и оказания помощи, работа офицеров штаба, служб по отдельным вопросам, кто и по каким вопросам будет заслушиваться на совещаниях, заседаниях. В планах также предусматривается проведение совещаний, семинаров, на которых будут обсуждены результаты проверок, практические мероприятия по улучшению состояния дел, оказание помощи на местах командирам, подведение итогов совершенствования учебно-воспитательной работы, заслушивание командиров подразделений и их заместителей.

Важным моментом в организации контроля и проверки результатов воспитания военнослужащих в части является методически правильное подведение итогов. Оно предполагает общественную огласку результатов проверки,

оценку работы каждого воспитателя, обобщение и распространение передового опыта воспитательной работы, критику недостатков и упущений. Как правило, подведение итогов проводится в том подразделении, которое проверялось, или на совещании с командирами части и их заместителями. Результаты проверки отражаются в приказах по части, журналах учета работы в подразделениях, отчетной документации.

Оценка результатов воспитания военнослужащих представляет собой вывод об эффективности воспитательной работы командиров и их заместителей. В той или иной мере она оказывает стимулирующее воздействие на воспитателей и поэтому имеет большое общественное и моральное значение. Вместе с тем оценка результатов воспитания является "обратной связью" от воспитуемых к должностному лицу, которая в значительной степени влияет на программы и планы воспитания на последующий период. Важнейшими требованиями к оценке являются объективность, справедливость и гласность. Оцениваться должен каждый военнослужащий, каждый воинский коллектив.

Результаты воспитательной работы оценивают командир полка и его заместитель, а также представители вышестоящего командования. При этом, как правило, оценивают работу командиров и всех воспитателей, их участие в воспитательном процессе, степень сплоченности и организованности коллектива, а также уровень воспитанности каждого военнослужащего.

Оценке подвергаются обычно следующие моменты:

1. Выполнение плана боевой подготовки, взятых обязательств.
2. Состояние боевой готовности, организованность процесса боевой подготовки, достигнутые результаты в боевой учебе и службе.
3. Состояние воинской дисциплины, количество и характер дисциплинарных проступков, моральное состояние личного состава.
4. Тенденции и важнейшие направления в организации, содержании и методике воспитательного процесса.



5. Личная примерность командиров и их заместителей, офицеров и прапорщиков, активистов.

6. Качество выполнения планов воспитательной работы и проводимых мероприятий, охват личного состава мерами педагогического воздействия, подготовленность руководителей к воспитательной работе.

7. Участие в проведении воспитательной работы руководящего состава части, командования подразделений, офицеров штаба и служб части, изучение и внедрение передового опыта и др.

В целом оценка эффективности воспитательной работы командиров и должностных лиц частей предполагает обобщенную оценку боевой готовности подразделений и частей, способности военнослужащих выполнять боевую задачу, подготовленности и воспитанности различных категорий военнослужащих, морального состояния личного состава, состояния боевой техники и оружия и многое другое.

Оценка результатов воспитания производится заместителем командира полка по воспитательной работе на основании определенных критериев. Вопрос о критериях оценки результатов воспитания является наиболее сложным в теоретическом плане и практической работе.

Слово "критерий" означает мерило для оценки чего-либо, признак, на основании которого производится определение или классификация чего-либо.

Объективной основой критериев оценки результатов воспитания являются практические дела, поступки военнослужащих. Наряду с этим необходимо учитывать, что важным критерием эффективности воспитательной работы является уровень сознания и трудовой активности. В практике воспитательной работы применяются разные системы критериев, различающиеся по объекту исследования, содержанию и структуре.

На практике критерии оценки результатов воспитания военнослужащих обычно подразделяют на качественные и количественные. Количественная оценка результатов воспитания обычно выражается степенью охвата личного состава целенаправленным воздействием и определяется

количеством мероприятий, частотой их проведения и посещаемости. Но нельзя о действенности воспитательной работы судить только по количественным показателям. Правильный вывод об эффективности воспитания можно сделать лишь при обязательном учете качества этой работы. Качественная сторона критериев характеризуется, прежде всего, нравственными показателями, деловой компетентностью, зрелостью военнослужащих. Таким образом, качественная сторона критериев выражает обобщенную оценку уровня зрелости солдат, сержантов, прапорщиков и офицеров, их компетентности и состояния воспитательной работы в воинском коллективе.

По содержанию критерии делятся на практические (трудовая, общественная активность) и духовные (знания, убеждения). Применительно к объекту исследования выделяют критерии индивидуальные и коллективные. Индивидуальные критерии включают оценку учебно-боевой деятельности, дисциплинированности, уровень усердия, развитие социальной активности военнослужащих. К ним относятся:

1. Оценка учебно-боевой деятельности (учеба, выполнение обязательств, служебных обязанностей, сбережение боевой техники и т.д.), которая определяется соответствующими документами и инструкциями.

2. Оценка дисциплинированности, показателем которой является строгое и точное выполнение требований военной присяги и уставов, приказов начальников, отсутствие (или наличие) проступков, их характер, степень личной вины воина и наступившие последствия.

3. Уровень усердия, характеризующийся усилиями, прилагаемыми военнослужащими для успешного решения поставленных задач. Исследования показали, что целесообразно выделять следующие уровни усердия: безупречное, удовлетворительное и неудовлетворительное.

4. Направленность личности военнослужащего, социальная активность и качественная ее характеристика. Типичной для воинов Вооруженных Сил должна стать положительная социальная направленность, отражающая их

активную жизненную позицию, единство слова и дела, убежденность в необходимости выполнения воинского долга, ответственное отношение к делу. Качественная характеристика социальной активности подразделяется на творческую, инициативную и исполнительскую.

Каждый из рассмотренных критериев наряду с внешней стороной, отражающей достигнутые результаты, имеет внутреннюю, мотивационную основу. Она характеризуется мотивами и установками, побуждающими военнослужащего к совершенствованию своих морально-боевых качеств. Индивидуальные критерии обычно используются в звене взвод-рота (батарея), коллективные - в звене батальон (дивизион). Коллективные критерии отражаются в уровнях воспитанности и сплоченности коллектива, моральных установках, мнениях, традициях, нравственном климате.

Проведенные исследования, обобщение практики руководства воспитанием в войсках позволяют выявить определенные уровни воспитанности воинского коллектива, характеризующие его воспитательное влияние на личность:

1. Начальный уровень определяется тем, что целью управления здесь является становление коллектива и обеспечение его повседневного функционирования.

2. Средний уровень обусловлен превращением коллектива в средство руководства воспитанием воинов, т.е. коллектив выступает как фактор формирования у них необходимых моральных и боевых качеств.

3. Высший уровень воспитанности коллектива отражает превращение его в средство всестороннего индивидуального развития каждого из входящих в него военнослужащих, в самоуправляемую социальную организацию, обеспечивающую самую высокую эффективность решения воспитательных и служебно-боевых задач.

Лишь охарактеризовав содержание, структуру, количество и качество индивидуальных критериев, можно оценить в целом результаты воспитательной работы.

Главное требование ко всей системе контроля, оценки и учета результатов воспитания состоит в том, чтобы она позволяла повысить эффективность руководства системой

воспитания в части. Это достигается на основе точного знания положения дел в части, реализации всех возможностей проведения такой работы, которая бы обеспечивала максимальный воспитательный эффект и минимально короткий срок с наименьшими затратами труда.

Следует отметить, что контроль, оценка и учет результатов воспитания органически входят в воспитательный процесс и строятся в соответствии с общей его структурой. Они позволяют систематизировать всю воспитательную работу, сделать ее более целеустремленной и планомерной и в то же время являются средством совершенствования педагогической деятельности командиров и их заместителей.

## **5. Этика военного руководителя**

Нравственные, этические качества военного руководителя - одно из важнейших слагаемых его профессиональных качеств. Эти качества проявляются при решении всех без исключения задач служебно-профессиональной деятельности командира, военачальника. Они занимают ведущее место в структуре его личностных качеств, существенно определяют характер его конкретных действий, поступков, реального поведения, находят свое выражение в системе его отношений и взаимоотношений с коллегами, начальниками и подчиненными.

Особенности профессионального труда обуславливают необходимость обоснования и соблюдения специфических профессионально-этических требований и норм, совокупность которых определяет существо профессиональной этики военного руководителя.

### Этика военного руководителя в системе его профессиональных качеств

Профессиональная этика как система общепринятых моральных требований и норм, регулирующих определенную сферу деятельности, складывается и проявляется в профессиях, которые имеют достаточно массовый и

устойчивый характер. К числу таких профессий относится и служебная деятельность офицеров, генералов (адмиралов).

Проблема этики военного руководителя не новая. Различные профессионально-этические аспекты деятельности военного руководителя находят свое отражение в военно-исторической литературе, нормативных документах прошлого и настоящего времени. Анализ таких источников показывает, что наиболее широко этические аспекты представлены при рассмотрении таких проблем деятельности военачальника, как: формирование высокого морального духа войск, морально-психологическая подготовка личного состава; стиль руководства, гуманизация взаимоотношений "начальник - подчиненный", "старший - младший", формирование уставных взаимоотношений; предотвращение и преодоление конфликтов в воинских коллективах; профессиональная культура и мастерство военного руководителя. Этические аспекты занимают ведущее место и при разработке воинских уставов, различных инструкций в сфере руководства и др.

Следует также заметить, что в истории военно-этической проблематики просматриваются некоторые общие тенденции, характерные для всех эпох и времен. Так, чем сложнее время, чем обостреннее проявляются человеческие и профессиональные проблемы, тем острее становятся вопросы морали, и им необходимо больше уделять внимание. Чем ответственнее и сложнее деятельность, характер воинского труда, тем больше приходится полагаться не только на силу приказа, но и на такие этические качества, как совесть, честность, моральная ответственность, сознательность, творчество и т.д. Чем жестче, суровее методы руководства людьми, тем все дальше отодвигается решение моральных проблем, нарастает своеобразная "не востребованность" таких этических понятий, как моральный долг, честь, совесть, происходит снижение моральной ответственности за результаты труда, падает уровень профессионально-этического воспитания офицерского состава.

В современных условиях указанные противоречивые тенденции проявляются особенно обостренно, более выпукло

и убедительно, что требует незамедлительного "быстрого реагирования", существенного повышения эффективности профессионально-этической подготовки руководящего состава.

Одна из важных особенностей профессионального труда военного руководителя состоит в том, что многие моральные требования и нормы нашли свое отражение и получили юридическое закрепление в воинских уставах. Одни из них предписаны всем военнослужащим, а другие отражают именно сферу профессионально-нормативных обязанностей различного рода начальников - военных руководителей. Обобщенный анализ уставных морально-правовых требований показывает, что профессионально-этические аспекты деятельности военного руководителя представлены:

в лично-должностных нормах (как конкретные профессионально-этические качества):

в сфере нравственно-правового регулирования системы взаимоотношений начальника с различными категориями военнослужащих и в многообразных видах служебного и внеслужебного общения;

в сфере использования дисциплинарных прав, различных методов и средств воспитательных воздействий (применение поощрений, наложение взысканий, обеспечение личной примерности в выполнении воинского долга и т.д.).

Профессиональная деятельность военного руководителя относится к тем видам человеческого труда, где объектом и предметом являются военнослужащие, воинские коллективы, их обучение, воспитание, развитие, морально-психологическая подготовка. В этом объективно выражен профессиональный долг и моральная ответственность руководителя перед государством, народом и конкретной личностью.

Профессиональный труд военного руководителя по своей сущности и структуре представляет собой сложный интеллектуально-нравственный вид деятельности. Следовательно, само явление "профессиональная этика руководителя" относится к числу сложных и по содержанию, и по структуре.

В самом общем плане этику военного руководителя можно определить, как систему взаимосвязанных профессионально-этических требований, принципов, норм, которые определяются спецификой его труда и отражают моральные убеждения, взгляды и установки, позволяющие ему регулировать свое отношение к воинской службе, к управленческому труду, к своей военной профессии, к окружающим людям, к самому себе.

Профессионально-этические требования и нормы проявляются в профессиональной культуре военного руководителя, моральном выборе, конкретных действиях и поступках, в уровне развития качественных характеристик личности руководителя.

В профессиональной этике военного руководителя находит свое отражение нравственная сторона его профессиональной культуры, воинского и педагогического мастерства. Система требований и норм этики военного руководителя является конкретным выражением его нравственного долга, моральной ответственности, офицерской чести и совести, моральных обязанностей перед обществом, Вооруженными Силами, перед коллективом, которым он руководит, перед родителями подчиненных и, конечно же, перед самим собой за всестороннюю подготовку военнослужащих, их готовность выполнять свой профессиональный долг.

#### Основные нравственные требования к деятельности современного военного руководителя

В структурном плане этика военного руководителя включает три основные группы моральных требований и норм, которые между собой взаимосвязаны, но обладают и относительной самостоятельностью.

*Первая группа* профессионально-этических требований и норм связана со сферой морального сознания и подсознания военного руководителя. Сюда относятся общеморальные и профессионально-этические знания, моральные взгляды, убеждения и установки, нравственные мотивы, лежащие в основе выбора профессии офицера,

чувства любви и уважения к человеку, чувства долга, чести, совести, морально-профессиональной ответственности за свои дела и результаты своего воинского труда, за подготовку, действия и поступки как своих подчиненных, так и собственные.

Моральное сознание и подсознание, закрепленные в соответствующих взглядах, идеях, убеждениях и представлениях, традициях и привычках, функционируют в единстве общественного и индивидуального, рационального и эмоционального сознания (подсознания), в конечном счете, определяют отношение офицера к своей военной профессии, объекту руководства, к выбору методов, средств, приемов воздействия (влияния), моральному выбору при принятии решения, определяют его этику поведения при решении различных задач руководства. Получив свое закрепление в сознании и подсознании, профессионально-этические знания, требования и нормы становятся "достоянием" руководителя и проявляются как нравственные качественные характеристики конкретной личности офицера, генерала, адмирала, любого военного начальника.

С позиций этики военного руководителя его профессионально-этические качества, выступающие как нормы его жизни, представлены в следующем наборе нравственных характеристик: быть горячим патриотом, настоящим воином-гражданином своего Отечества, активным носителем высокоморальных взглядов и убеждений; быть военным интеллигентом, настоящим гуманистом, искренне уважать личное достоинство подчиненного, верить в его силы, возможности, способности; быть образцом выполнения своих воинских обязанностей, своего профессионального долга, воплощением офицерской чести, проявления совести и ответственности при решении любых задач руководства; всегда проявлять принципиальность, честность, открытость, требовательность, сочетающуюся со справедливостью, объективностью, тактичностью и т.д.

*Вторая группа* профессионально-этических требований и норм связана с системой моральных отношений и



взаимоотношений, в которые объективно включен любой военный руководитель в процессе воинской службы и за пределами ее.

Практический опыт и специальное изучение данных вопросов показывают, что из всего многообразия профессионально-этических отношений, обеспечивающих успех профессионального труда военного руководителя, следует выделить в первую очередь отношение офицера (генерала) к своей военной профессии. Давно замечено и практикой доказано, что самый производительный труд - это труд любимый. Анализ многочисленных фактов из жизни войск показывает, что, несмотря на многообразие индивидуальных различий в стиле и методах руководства людьми, служебной деятельности, общим для всех военных руководителей является соблюдение и утверждение в жизни следующих профессионально-этических требований и норм в системе моральных отношений: глубоко осознанный подход к выбору профессии офицера-руководителя и понимание сущности ее нравственных аспектов; глубоко осмысленное отношение к своему военно-профессиональному труду как к деятельности в высшей степени общественно полезной и необходимой; безграничная и четко выраженная любовь к своим профессиональным обязанностям как руководителя, учителя и воспитателя подчиненных; исключительно добросовестное и в высшей степени ответственное отношение к выполнению своих профессиональных задач; постоянный творческий поиск новых путей решения своих профессиональных задач, совершенствования форм, методов и приемов эффективного руководства подчиненными, их обучения и воспитания; систематическая, целенаправленная, настойчивая работа по профессионально-этическому самосовершенствованию, по формированию и развитию у себя высокой нравственной культуры и многие другие.

Взаимоотношения руководителя с подчиненными занимают центральное место в его профессиональной деятельности. С точки зрения требований воинской этики высоконравственные взаимоотношения в системе "начальник - подчиненный" выполняют двоякую роль: с одной стороны,

они выступают как морально-педагогические условия нормального функционирования процесса руководства людьми, а с другой - как важнейшее средство воздействия на психологию личности конкретного военнослужащего и на социально-психологические явления, реально проявляющиеся в воинском коллективе (речь идет о коллективном мнении, коллективном настроении, устоявшихся традициях взаимоотношений, об авторитете и т.д.).

К числу профессионально-этических требований и норм, принятие и учет которых позволяет регулировать систему нравственных взаимоотношений и качественно решать профессиональные задачи эффективного руководства, можно отнести следующие: всестороннее знание индивидуальных и групповых особенностей подчиненных, их учет в процессе руководства, обучения и воспитания; постоянная забота о военно-профессиональном и нравственном росте военнослужащих, удовлетворении их материальных нужд и духовных запросов; искренняя любовь к человеку, чуткое уважительное и внимательное отношение к личности подчиненного и коллективу в целом (независимо от его прошлого воспитания, опыта службы и жизненного пути); разумная, педагогически обоснованная и тактичная по форме требовательность; педагогический оптимизм, вера в возможности и способности подчиненного, их учет при решении задач руководства; выдержка, уравновешенность и терпимость в общении с подчиненными, особенно с категорией "трудных", социально и педагогически запущенных; нетерпимость и непримиримость к проявлениям безнравственности, ко всякого рода нарушениям воинской дисциплины, а также к таким антиподам командирской этики, как хамство, грубость, бестактность, сквернословие, пьянство, угодничество, подхалимаж, коррумпированность и т.д.; тактичный контроль за действиями подчиненных при выполнении служебных заданий, на занятиях, в ходе воспитательной работы; высокая моральная устойчивость и ответственность за установления с подчиненными уставных, высоконравственных взаимоотношений, за их воинскую

деятельность, за результаты своего труда по руководству людьми; непереносимое соблюдение единства слова и дела, своевременное выполнение данных подчиненным обещаний; постоянная забота об укреплении своего служебного, профессионального и морального авторитета и др.

Учитывая коллективный характер воинского труда, особенно при сколачивании боевых частей, сплочении штабного коллектива, не менее важными являются отношения и взаимоотношения военного руководителя в воинском коллективе, его умение создавать и поддерживать соответствующую морально-психологическую атмосферу, которая способствовала бы эффективному решению профессиональных задач. Поэтому к уже перечисленным профессионально-этическим требованиям и нормам в данной сфере нравственных отношений руководителя следует добавить и такие нормативно-качественные характеристики, как: постоянное и всестороннее изучение коллективного и группового мнения, преобладающего в данном коллективе настроения, учет их реального проявления и своевременное реагирование на них; умение видеть в коллективе не только объект руководства, но и субъект профессионально-этического развития, своего помощника в решении всех служебных, военно-педагогических задач; целенаправленная и глубоко осознанная деятельность руководителя по морально-психологическому сплочению воинского коллектива, по созданию в нем высоконравственной атмосферы; активная поддержка всех полезных коллективистских начинаний, инициатив, внимательное отношение к ним; своевременная и объективная оценка проявлений войскового товарищества, активное и своевременное моральное стимулирование такого рода действий; непримиримость ко всякого рода нравственным отклонениям во взаимоотношениях военнослужащих, к проявлениям нетоварищеского отношения друг к другу, к проявлениям "дедовщины", групповщины, панибратства, эгоизма, национализма и т.д.

Профессионально-этические взаимоотношения военного руководителя с вышестоящими начальниками

также проявляются практически во всех сферах его служебно-профессиональной деятельности и оказывают существенное влияние на решение задач, стоящих перед руководителем. Здесь речь идет о соблюдении принципа субординации военнослужащих, уважительном отношении к старшим по службе, личной моральной ответственности за выполнение полученных распоряжений, указаний и приказов.

Специфической сферой проявления требований и норм профессиональной этики военного руководителя являются его моральные взаимоотношения с коллегами по службе, с местными органами власти и гражданским населением в местах дислокации, взаимоотношения с профсоюзной организацией, рабочими и служащими, членами семей военнослужащих, с женсоветами, родителями подчиненных, взаимоотношения в собственной семье. Степень и уровень этих связей и отношений различны по своему влиянию, силе воздействия. Причем, чем выше должность, тем разнообразнее и ответственнее эти отношения. Каждая из указанных областей профессионально-этических взаимоотношений военного руководителя может быть темой отдельного разговора и специального изучения.

Общим и обязательным профессионально-этическим требованием является осознание каждым военным руководителем полной меры моральной ответственности за установление высоконравственных взаимоотношений со всеми категориями и группами людей, участвующими в процессе руководства.

Профессионально-этические отношения и взаимоотношения не существуют вне моральной сферы сознания, подсознания и поведения военного руководителя. Они реализуются и развиваются, «проходя» через моральное сознание и подсознание, а затем «обнаруживаются» наиболее реально и ощутимо в нравственном поведении. Моральные взаимоотношения как бы соединяют в одно целое нравственное сознание и моральное поведение руководителя, играют ведущую роль в регулировании его связи с людьми, с которыми он вступает в контакт при решении различных профессиональных задач.

Следовательно, *третья группа* профессионально-этических требований и норм представлена в поведении, конкретных действиях и поступках, в моральном выборе военного руководителя. Нравственное поведение является конкретным выражением уровня его профессионально-этической культуры, развития его качеств, черт характера.

Анализ деятельности различных категорий военных руководителей показывает, что конкретные действия и акты профессионально-этического поведения проявляются при решении всех без исключения служебных, учебно-воспитательных задач и выражаются в различных качественных характеристиках. Особенно это наглядно можно представить в умении военного руководителя соблюдать требования служебного и педагогического такта. Не случаен сам по себе факт, что во всех исследованиях по вопросам стиля руководства, образа жизни руководителя, профессиональной этики педагогический такт рассматривается как непременный элемент профессиональной культуры, профессионального мастерства.

Служебный такт представляет собой сложное интегральное качество личности военного руководителя и выражает высокоморальное отношение к подчиненным и окружающим людям, искреннее уважение их личного достоинства, умение владеть собой и соблюдать педагогически целесообразную меру в применении различного рода воздействий в процессе руководства людьми. Такт военного руководителя регулирует его действия, поведение с нравственной стороны. Наиболее полно профессионально-этическая мера целесообразности представлена в признаках или чертах педагогического такта: требовательность без грубости, унижения личного достоинства и мелочной придирчивости; естественность, простота обращения, не допускающая фамильярности и панибратства; принципиальность и настойчивость без упрямства; внимательность и чуткость без подчеркивания этого; юмор и ирония без насмешливости, унижающей достоинства личности подчиненного; воздействие в форме убеждений, внушений, предложений, предупреждений,

наказаний без подавления воли и унижения подчиненных; умение отдавать распоряжения, указания и даже выражать просьбы без упрощения и высокомерия; умение обучать и воспитывать подчиненных без подчеркивания своего превосходства в знаниях, навыках и умениях; умение слушать подчиненного, не перебивая и не отвлекаясь; серьезность подхода к ответу подчиненного, независимо от его правильности и грамотности и другие.

Умение руководителя руководствоваться мерой целесообразности в процессе руководства людьми, их обучении, воспитании, психологической подготовке является основой соблюдения такта как профессионально-этической нормы более обобщенного порядка.

Перечисленные нравственно-этические требования и нормы проявляются, как уже было сказано, при решении всего многообразия профессиональных задач и их проявление в практической деятельности военного руководителя позволяет повышать эффективность и качество профессионального воинского труда, формировать культуру взаимоотношений, развивать нравственные качества у подчиненных, помогать успешнее преодолевать трудности воинской службы.

#### Пути совершенствования профессионально-этической подготовки военного руководителя

Внедрение профессионально-этических требований и норм в реальную жизнь, в профессиональную деятельность руководителя зависит от многих факторов и условий, но в первую очередь от уровня личной профессионально-этической подготовленности самого военного руководителя, а также от создания и функционирования системы совершенствования такого рода подготовки. Решение данной проблемы охватывает различные общеморальные, социально-психологические, личностные, профессионально-педагогические, содержательные, организационные и методические аспекты, т.е. требует комплексного подхода.

В самом общем виде комплексный подход к совершенствованию профессионально-этической подготовки

военного руководителя, нравственного развития его личности включает:

определение, уяснение и постановку конкретных целей и задач по профессионально-этическому развитию военного руководителя на всех этапах его подготовки с учетом требований и норм военно-профессиональной этики;

всестороннее изучение и определение уровня профессионально-этической культуры военного руководителя на конкретном этапе его жизненного пути, выявление и учет основных тенденций его нравственного развития или происходящих изменений его личного отношения к нравственным вопросам;

охват нравственно-воспитательной работой всех категорий военных руководителей, независимо от их служебного положения, возраста и уровня образования, включение каждого военачальника в активную профессионально-этическую деятельность;

целенаправленное и творческое использование системы методов, форм, средств и приемов профессионально-этической подготовки, выбор оптимального их соотношения с учетом особенностей и уровня развития конкретного руководителя, служебно-педагогических условий его жизнедеятельности;

разумное сочетание целенаправленной индивидуальной учебно-воспитательной работы с различными коллективными формами педагогического влияния, особенно путем целенаправленного воспитательного влияния офицерских собраний, создания в каждом военном вузе и в каждой части "Комитетов чести", а в крайних случаях и использование возможностей суда чести офицеров;

обеспечение личной примерности всех категорий начальников в соблюдении требований и норм военно-профессиональной этики, единства и согласованности в воспитательной деятельности всех категорий военных руководителей;

создание условий для систематической и целенаправленной работы военного руководителя над собой путем самообразования и самовоспитания, обеспечение

эффективного педагогического руководства процессом профессионально-этического самосовершенствования;

осуществление постоянной практической проверки, объективной и всесторонней оценки результатов как процесса самосовершенствования, так и воспитательных усилий руководителей, корректирование на этой основе самого процесса профессионально-этического развития офицера, генерала с использованием всей системы современных методов.

Даже простое перечисление указанных компонентов комплексного подхода, выступающих в качестве основных путей совершенствования профессионально-этической подготовки военного руководителя, подтверждает тот факт, что осуществление комплексного подхода на практике оказывается делом весьма непростым. И успеха в этом деле не будет без достижения единства в понимании целей и задач, в необходимости такого рода подготовки, без координации методов, средств, приемов педагогического воздействия, без охвата всех руководителей с учетом их индивидуальных особенностей. Это, в свою очередь, требует высокой организации профессионально-этической подготовки военачальников, постоянного к ней внимания, методической подготовленности, настойчивости и терпения, обеспечения личной примерности, высоконравственного поведения со стороны тех, кто занимается подготовкой и расстановкой руководящих военных кадров.

Ограниченные рамки данного курса не позволяют подробно обосновать и детально раскрыть все положения, изложенные выше. Да они и не являются абсолютно новыми. История нам оставила множество интересных и полезных фактов, идей, советов по вопросам профессиональной этики военного руководителя, на которых и сегодня они могут и должны учиться. Вот лишь один из исторических фактов. Маршал Жуков Г.К. так писал о своем бывшем подчиненном, а затем боевом соратнике маршале К.К.Рокоссовском: "Рокоссовский был очень хорошим начальником. Блестяще знал военное дело, четко ставил задачи, умно и тактично проверял исполнение своих приказов. К подчиненным



проявлял постоянное внимание и, пожалуй, как никто другой умел ценить и развить инициативу подчиненных ему командиров. Много давал другим и умел вместе с тем учиться у них. Я уже не говорю о его редких душевных качествах - они известны всем, кто хоть немного служил под его командованием..." Такова цена и таков результат профессионально-этического развития военачальника и, как говорится, комментарии здесь излишни.

Таким образом, профессионально-этическую подготовку военного руководителя следует рассматривать как составную часть решения общей задачи формирования всесторонне развитой духовно-нравственной личности, повышения уровня его военно-профессионального мастерства и нравственно-педагогической культуры. Процесс этот не стихийный, а управляемый. Здесь важно учитывать и целенаправленно использовать все виды служебной и учебно-воспитательной работы, все возможности влияния на профессионально-этический облик военного руководителя.

Как уже отмечалось, и это следует повторить, в военно-этическом развитии офицера-руководителя особенно велико значение систематической и целеустремленной работы по самосовершенствованию. Жизнь, войсковая практика убедительно доказывают, что высокого уровня профессионализма, профессионально-этической культуры достигают те военные руководители, которые постоянно и настойчиво занимаются самообразованием и самовоспитанием, испытывают в этом потребность.

\* \* \*

Рассмотренная система руководства воспитанием военнослужащих включает в себя решение следующих взаимообусловленных задач:

организация четкой системы изучения военнослужащих, коллективов, состояния воспитательной работы;

обеспечение правильной расстановки всех категорий руководителей, актива в соответствии с их индивидуальными возможностями, уровнем психолого-педагогической и

профессионально-этической подготовленности к работе с личным составом;

осуществление комплексного перспективного планирования процесса воспитания военнослужащих в части, подразделении с привлечением всех категорий воспитателей;

эффективное применение на практике научно обоснованных критериев воспитательной работы, создание системы оценки и учета результатов воспитания военнослужащих, полное использование возможностей, заложенных во всех видах воинской деятельности.

В современных условиях руководство процессом воспитания в части, подразделении требует глубокого изменения содержания, методов и стиля деятельности, перестройки самой психологии руководящих кадров, а также достижения единого подхода к воспитанию как целостному процессу. Это предполагает тесную взаимосвязь воспитательных задач с повышением боевой готовности, уровня боевой подготовки, укреплением воинской дисциплины.

Внедрение рассмотренных рекомендаций в практику будет способствовать повышению эффективности воспитательной работы с личным составом.

Вместе с тем следует помнить, что эти имеющиеся рекомендации не носят обязательного характера и рассматриваются как один из возможных вариантов. Применять их на практике следует творчески, с учетом специфики части, подразделения, решаемых задач, исходя из реальных возможностей и подготовленности различных категорий воспитателей.

### **III. МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫЙ ВОИНСКИЙ КОЛЛЕКТИВ И МЕТОДИКА РАБОТЫ ПО ЕГО СПЛОЧЕНИЮ**

Личность российского воина - первостепенная социальная и духовная ценность в Вооруженных Силах. Как субъект воинской деятельности, как защитник Родины, он всегда является членом воинского коллектива. Известно, что развитие индивида обусловлено развитием всех других индивидов, с которыми он находится в прямом или косвенном общении, и что самобытное и свободное развитие индивидов обуславливается именно связью индивидов. Воин, как член воинского коллектива, связан многими нитями со своими сослуживцами, и его мысли, чувства и поступки во многом зависят от их позиций, мнений и ожиданий.

В данном разделе мы и рассмотрим сущность воинского коллектива, основные аспекты, касающиеся методики воспитательной работы с коллективом подразделения (части).

#### **1. Социально-психологическая характеристика воинского коллектива как объекта и субъекта системы воспитательной работы и особенности многонациональных воинских коллективов**

Воинский коллектив представляет собой одну из многих разновидностей социальных общностей, которые образуются благодаря общению и взаимодействию людей в ходе совместной деятельности. Люди в своей жизни, прежде всего, вступают в определенные отношения друг к другу и затем уже благодаря этому осуществляют производство. Социальным качеством человека является потребность в общении с людьми, в ходе которого он усваивает знания, общественный опыт, соединяет свои силы с силами других для решения задач, непосильных для одного человека.

Однако сами по себе контакты, случайные и неорганизованные, не являются достаточным условием для развития личности и продуктивной совместной деятельности. Нужны стабильные совокупности людей. Наличие определенного круга общих задач и условий жизни приводит к созданию устойчивых социальных общностей различных величин, характера и длительности своего существования.

Действенным фактором духовного сближения воинов, превращения случайного сочетания человеческих характеров в устойчивую группу, а затем и в высокоразвитый коллектив является совокупная воинская деятельность, необходимость постоянного согласования усилий, распределения задач, взаимопомощи и взаимовыручки. В процессе решения общей задачи идет быстрое наращивание числа нитей сцепления между воинами, отлаживание процессов управления и организации, сближение точек зрения и характеров. Словом, происходит качественный скачок в развитии общности как целостного образования. От простой совокупности людей, еще не способных к эффективной совместной активности, осуществляется переход к организованной группе, субъекту коллективной деятельности.

Процессы развития неорганизованных совокупностей людей в воинские коллективы - типичные ситуации в воинской деятельности мирного и военного времени. Комплектование и формирование подразделений, создание сводных отрядов непосредственно в ходе боя - все это задачи, решаемые посредством преобразования неорганизованной, порой разрозненной массы в дееспособные боевые коллективы. В условиях современной войны степень дезорганизации подразделений может быть повышена в связи с тем, что часть военнослужащих после применения противником оружия массового поражения будет находиться в состоянии временного нервно-психического потрясения. А это состояние имеет и такие формы, когда развивается замкнутость, ослабевает чувство долга и заботы о своих товарищах. Следовательно, офицеры должны иметь определенный опыт в создании коллективов, их слаживании

и боевом сколачивании, а также в восстановлении в необходимых случаях их структуры и боеспособности.

Итак, воинский коллектив - это социальная общность военнослужащих, объединенных общей деятельностью, единством идеологии, морали и воинского долга, а также отношениями войскового товарищества. Такие общности образуются в рамках организационной структуры подразделений с их системой управления, вооружения, распределения обязанностей, образа жизни, быта и отдыха. Но сама по себе эта организационная структура не создает коллектива. Нужно, чтобы между людьми, включенными в нее, образовались прочные духовные, деловые и личные связи, в том числе и дружба. Только тогда образуется единый микросоциальный организм, эффективный в деятельности и создающий необходимые условия для всестороннего развития личности каждого отдельного воина. Социально-психологической основой воинского коллектива являются многообразные духовные связи, которые прочно соединяют воинов в единое целое. Чем разнообразнее и богаче они, тем прочнее коллектив.

Понятие воинского коллектива обычно употребляется для характеристики такой общности военнослужащих и таких подразделений, которые в своем социальном развитии достигли высокого уровня. В этой связи коллектив имеет ряд признаков, степень выраженности которых дает основание судить об уровне его зрелости.

1. Коллективом является такая совокупность военнослужащих, которая характеризуется единством основных интересов и моральных принципов, высокоразвитым сознанием коллективизма и взаимной привязанности.

2. Одним из основных признаков коллектива является единство решаемых задач, целей и процесса деятельности; коллектив предполагает коллективную (совокупную) деятельность, которая реализуется коллективным мастерством, навыками делового взаимодействия и предполагает систему руководства и дисциплины.

3. Важным признаком коллектива является система социально-психологических явлений, которые формируются на основе различных форм общения воинов и служат тем звеном, которое связывает их в единый социальный организм. Коллектив характеризуется также здоровым социально-психологическим климатом, дисциплиной и моральным состоянием.

Исходные предпосылки для формирования коллектива: люди, обладающие необходимыми данными для совместной жизни и деятельности; общие интересы и задачи, предполагающие общую деятельность. При наличии этих предпосылок развертывается межличностное и внутригрупповое общение - основной способ и механизм формирования коллектива и его психологии. Основными свойствами коллектива являются его способность к совместной, коллективной деятельности и способность обеспечивать нормальные социальные условия для жизни, развития, удовлетворения потребностей каждого своего члена. Важнейшим свойством коллектива является его тесная связь с другими коллективами.

В Вооруженных Силах существует большое разнообразие низовых (первичных) коллективов. В их структуре и психологии много общего. Все они - коллективы воинские. В то же время, подобно тому, как индивидуален каждый воин, коллективы отличаются друг от друга. Особенности, сходство и различие между воинскими коллективами обуславливаются рядом причин.

В качестве основной причины выступает разновидность (форма, вид, тип) деятельности, тех задач, для выполнения которых данный коллектив предназначен, то есть его военно-профессиональные особенности. Поскольку коллективная организация и содержание воинской деятельности заметно отличаются в зависимости от вида Вооруженных Сил (рода войск, специальных войск), то относящиеся к ним коллективы (мотострелковых, танковых, артиллерийских, авиационных, военно-морских и других подразделений) правомерно рассматриваются как имеющие весьма значительные социально-психологические особенности.

Важным критерием дифференциации воинских коллективов является разделение военнослужащих на ряд служебных категорий: офицеров, прапорщиков, сержантов, солдат. Поскольку у этих категорий есть общие, специфические интересы и проблемы, постольку они объединяются и образуют своеобразные коллективы: офицерские, сержантские, коллективы прапорщиков, отдельных военных специалистов (наводчиков, механиков-водителей и т.д.).

В зависимости от характера деятельности, особенностей личного состава (однородность - разнородность) и других объективных условий воинские коллективы различаются и рядом психологических признаков. Прежде всего это тип внутриколлективного общения. В одних коллективах деловое общение, взаимодействие образуют основу коллективной деятельности (прежде всего там, где имеется коллективное оружие, боевая техника, обслуживаемая группами воинов, тесно взаимодействующими друг с другом). В других коллективах общение возможно в основном в промежутках между выполнением задач, во время отдыха, а также на учебных занятиях, так как все члены коллектива заняты индивидуальной деятельностью. В большинстве подразделений формы индивидуальной и коллективной деятельности переплетаются, соответственно и общение носит разнообразный характер.

Различаются коллективы и по своим качественным характеристикам: по уровню нравственной зрелости, сплоченности, уровню коллективного боевого мастерства (слаженности), по состоянию дисциплины, морально-психологическому климату, достижениям и результатам деятельности.

Для всех рассмотренных разновидностей воинских коллективов характерно то, что каждый из них вырастает на определенной штатно-организационной структуре (подразделение). Исходя из этого, правомерно назвать данную категорию основными воинскими коллективами. Но они, как известно, не являются единственными коллективами.

Наконец, образуются в сущности стихийные дружеские микрогруппы как в рамках одного подразделения, так и из числа военнослужащих разных подразделений, существование которых не предусмотрено, естественно, ни штатной организацией, ни какой-либо структурой общественных органов.

Такой вид имеет групповая структура той или иной штатной единицы Вооруженных Сил, по мере того как весь личный состав сплачивается в коллективы вокруг единых целей и задач и становится по-настоящему военной организацией, гибкой, управляемой и устойчивой даже в исключительно сложных условиях.

Воинский коллектив имеет свою социально-психологическую структуру. Ее элементами являются люди, выполняющие в коллективной жизни и деятельности определенные роли, занимающие известное положение, а также отдельные микрогруппы, образующиеся внутри коллектива. Все эти позиции (индивидуальные и групповые роли) связаны специфическими отношениями. Социально-психологическая структура коллектива формируется на основе штатной организации подразделения с его системой руководства и общественной деятельности. Однако процесс ее образования зависит от индивидуальных особенностей членов коллектива, от их совместимости. Поэтому, в конечном счете, расстановка людей в этой внутриколлективной структуре определяется большим числом причин.

Структура воинского коллектива имеет тенденцию к стабилизации: если позиции, роли и взаимоотношения военнослужащих определились, то существенные перемены в структуре могут быть вызваны только исключительными событиями. Если же личный состав коллектива периодически меняется, то структура его претерпевает постоянные преобразования, непрерывно идет процесс определения внутриколлективных позиций и ролей, вновь налаживаются связи и взаимодействия, что вносит в жизнь воинов весьма значительную напряженность.



В воинских коллективах иногда появляются элементы так называемого ложного коллективизма и ложного товарищества. Это, по существу, инородное включение в здоровом организме коллектива. Ложный коллектив характеризуется равнодушием к целям и задачам деятельности общества и имеет свои, преимущественно обывательские ценности, которые и являются основанием для его появления. Психология ложного коллектива - это стремление за внешним приличием скрыть ненормальные взаимоотношения и создать условия, при которых можно было бы безнаказанно игнорировать требования службы, нормы воинских уставов, позволять известные вольности, добиваться облегчения в службе, служить без напряжения. Элементы безнравственной групповой психологии включают традиции межличностных и межгрупповых отношений, в которых немалую роль играют психологическое давление, принуждение, иногда непосредственное физическое насилие. Предупреждение, своевременное раскрытие и принципиальная оценка ложного коллективизма, искажения норм войскового товарищества - важнейшая задача командира, общественных организаций. Пережитки круговой поруки, внутригрупповой замкнутости, противопоставления эгоистических групповых интересов общим интересам должны решительно пресекаться.

Дружба и братство всех наций и народностей, тесное их сотрудничество, культура межнационального общения приобретают особую значимость в жизнедеятельности воинских коллективов, в большинстве своем многонациональных по составу. Здесь особенно необходимы интернационалистический дух, отношения дружбы, товарищества и взаимной помощи. Это обусловлено высокими требованиями к уровню боевой готовности, коллективным характером оружия, повышением роли каждого специалиста и четкости взаимодействия внутри расчета, экипажа, команды, подразделения, части. Техника и оружие быстрее осваиваются там, где царит атмосфера подлинного войскового товарищества. Без высокой культуры межнационального общения невозможно добиться такого

состояния дисциплины, организованности и порядка, здорового социально-психологического климата в воинском коллективе, какого требует современный уровень развития военного дела, современная военно-политическая обстановка.

Культура межнационального общения как система характерных для личности воина, воинских коллективов идей, представлений, способов, форм и видов специфической культурной деятельности предполагает борьбу со всеми явлениями, идущими вразрез с принципами интернационализма.

Усиление внимания к формированию и развитию культуры межнационального общения в воинских коллективах приобретает сейчас особую актуальность и обуславливается рядом обстоятельств:

новое политическое мышление предполагает уважение к взглядам и позициям других общественных систем, государств и народов, терпимость, готовность воспринимать инонациональное не как плохое или враждебное, способность учиться друг у друга;

быстрым ростом национального самосознания, обусловленного расширением демократизации и гласности в нашей стране;

изменениями, происходящими в национальной структуре личного состава Вооруженных Сил, расширением многонациональности воинских коллективов;

увеличением конфликтов на национальной почве, потребностями совершенствования национальных отношений и интернационального воспитания воинов, сплочения многонациональных воинских коллективов, утверждения в них здорового социально-психологического климата;

наличием у молодых воинов, призванных из регионов, где отмечались вспышки национализма, ошибочных взглядов, национального эгоизма;

увеличением числа военнослужащих, слабо владеющих русским языком;

необходимостью противопоставить попыткам посеять вражду между народами нашего многонационального государства, в том числе и внутри воинских коллективов, практику интернационализма.

Совершенствование культуры межнационального общения - жизненно важный процесс духовного сплочения народа, воинов армии и флота. Этот процесс оказывает существенное влияние на демократизацию Вооруженных Сил, перестройку сознания воинов, способствует успешному решению больших и ответственных задач, поставленных перед защитниками Родины.

Формирование культуры межнационального общения в воинских коллективах - это целостный, динамичный процесс, включающий разработку содержательной программы, которая в максимальной степени отражает интересы всего общества, военно-профессиональные интересы Вооруженных Сил, важнейшие социальные потребности, интернациональные и национальные ценности, нормативы, и осуществление в соответствии с ней всеобъемлющего, постоянного, планомерного воздействия на личность военнослужащего, на многонациональный воинский коллектив.

Каковы же особенности формирования и развития культуры межнационального общения в воинских коллективах?

Во-первых, в армии в непосредственный контакт вступают представители всех наций и народностей. Здесь межнациональное общение более разнообразное, интенсивное, и к его состоянию предъявляются высокие требования, которые определяются спецификой воинской деятельности.

Во-вторых, особенность формирования культуры межнационального общения в армии и на флоте детерминирована условиями ведения современного боя, применением новых видов коллективного оружия, которое требует особой сплоченности членов многонациональных воинских коллективов, высокой ответственности каждого перед своими товарищами, взаимопомощи и взаимовыручки,

полного взаимопонимания. Именно этим своим социальным содержанием ратный труд оказывает непосредственное формирующее воздействие на культуру межнационального общения в воинском коллективе, на существующие нравственно-психологические отношения, на всю обстановку, в которой происходит выполнение учебных и боевых задач, решение задач боевой подготовки, результаты которых зависят во многом от морально-психологической устойчивости и надежности коллектива, его сплоченности.

В-третьих, особенность формирования культуры межнационального общения в воинских коллективах обусловлена половозрастными характеристиками личного состава. Юноши приходят в солдатскую семью, не имея жизненного опыта. До призыва в армию они не успевают усвоить все социальные и нравственные нормы в полном объеме. Воинская служба для многих становится, по существу, первым по-настоящему глубоким и всесторонним опытом личных межнациональных контактов.

В-четвертых, практика показывает, что еще не изжиты случаи неуставных взаимоотношений между воинами различных национальностей, встречаются проявления антигуманного, неколлективистского, нетоварищеского отношения друг к другу, то есть отношения, противоречащие нормам морали и нравственности, принципам интернационализма и дружбы народов. Если своевременно не принять меры по нормализации межнациональных отношений в подразделении, конфликты на этой почве могут парализовать всю воспитательную работу, привести к серьезным конфликтам и даже преступлениям на межнациональной основе.

В-пятых, сегодня возросла роль многонациональных воинских коллективов в активизации человеческого фактора. Человек - существо социальное. Поэтому активизировать человеческий фактор нельзя без учета национальных особенностей, интересов, самосознания личности военнослужащего. Нельзя решать вопросы активизации человеческого фактора без усиления непосредственно

духовного влияния многонационального воинского коллектива на личность воина.

Задача воспитания культуры межнационального общения заключается в том, чтобы, используя практику повседневных отношений, различных форм и методов воздействия, прививать личному составу Вооруженных Сил исторически выработанные, социально ориентирующие правила и нормы повседневного общения в духе уважения национального достоинства, интернационализма, верности Родине, чтобы они становились неотъемлемой чертой образа жизни.

## **2. Основные методы работы командира по сплочению воинского коллектива с учетом национально-психологических, возрастных и личностных особенностей военнослужащих**

Жизнь и деятельность воинского коллектива, процессы его формирования, развития и функционирования социально-психологических явлений, поддержание здорового морального состояния, высокой воинской дисциплины - все это представляет сложный комплекс задач, решением которых занимаются командир, общественные организации. Проблема состоит в том, чтобы охватить организаторским влиянием всю совокупность процессов, имеющих место внутри коллектива, не пускать их на самотек.

Руководство воинским коллективом имеет два основных аспекта: 1) организация коллективной деятельности, обеспечение своевременного и качественного выполнения задач, поставленных перед подразделением; 2) сплочение и развитие самого коллектива, укрепление в нем дисциплины и порядка, повышение его боевых и воспитательных возможностей. Как первое, так и второе направления в руководстве коллективом опираются на глубокое и всестороннее его изучение, точное знание реального состояния дел вообще и в области духовной жизни в особенности.

Изучение психологии воинского коллектива не ограничивается изучением индивидуальных особенностей его членов, хотя эта работа необходима, для того чтобы понимать, что происходит в подразделении. Для проникновения в психологию коллектива необходимо при изучении индивидуально-психологических особенностей воинов обращать внимание прежде всего на такие стороны их личности, которые характеризуют их участие в социально-психологических процессах: коллективизм, общительность, дисциплинированность, уровень общего и специального развития, организаторские способности, лидерские тенденции, эмоциональную устойчивость, уровень авторитетности, место в системе межличностных отношений, значимость личности для решения проблем коллектива.

С особым вниманием изучается психология тех членов коллектива, которые занимают в нем ведущее положение, - офицеры, прапорщики, сержанты, активисты, а также и те, кто играет значительную роль в неофициальной системе отношений, т.н. "неформальные лидеры". При оценке руководящего ядра коллектива важными показателями являются уровень авторитетности и те нравственные основы, на которых строится авторитет каждого командира, активиста и общественных органов.

Точно также пристально изучаются индивидуальные особенности военнослужащих, не пользующихся в подразделении должным уважением, слабо связанных с коллективом, подвергающихся насмешкам и даже издевательствам. В ходе изучения устанавливаются причины низкого статуса этих людей.

Важным объектом в процессе изучения коллектива и уточнения состояния дел в нем являются неофициальные микрогруппы. Их существование, состав, основы образования, роль, которую они играют в жизни и деятельности подразделения, - все это должно быть хорошо известно командиру.

Это одна сторона в работе по изучению коллектива, в сущности, только подход к познанию собственно коллективной психологии.

Вторая сторона изучения психологии воинского коллектива ориентирована непосредственно на социально-психологические явления. Здесь важнейшая задача заключается в том, чтобы оценить направленность коллектива, то есть его устойчивые отношения, позиции по конкретным актуальным вопросам. Социально-психологическим механизмом этих позиций является общественное мнение коллектива, следовательно, дело сводится к установлению степени единства взглядов воинов, их готовности отстаивать свои позиции.

В ряде случаев общественное мнение коллектива лежит как бы на поверхности, оно всем известно. Нередко, однако, действительная позиция, подлинные интересы коллектива осознаются не сразу, общественное мнение носит недостаточно осознанный и явный характер, что, конечно, затрудняет его выявление и изучение. В конечном счете, полученная информация характеризует общую совокупность коллективных мнений по разным вопросам. Анализ их позволяет судить о морально-политической и военно-специальной ориентации коллектива, а также о его сплоченности: чем сплоченнее коллектив, тем сильнее выражено единство мнений, взглядов, интересов, отношений, позиций.

Существенным показателем сплоченности коллектива является качество и состояние взаимоотношений между его членами, степень их соответствия уставным нормам. Чем более прочными и нравственно зрелыми являются эти отношения, тем крепче коллектив, тем выше его боевая эффективность. Важным критерием в оценке взаимоотношений является то, как они обеспечивают деятельность подразделения, выполнение конкретных задач. Отдельными критериями при оценке взаимоотношений служат: содержание норм, которыми воины руководствуются, общаясь друг с другом, оценочные принципы, с помощью которых вырабатываются их мнения друг о друге, глубина взаимопонимания и степень удовлетворенности членов коллектива тем, как к ним относятся их сослуживцы.

Воинский коллектив предназначен, как известно, для решения определенного круга задач (боевых, учебных). Следовательно, его руководителю и вышестоящим начальникам всегда нужно знать уровень трудоспособности (боеготовности, боеспособности) и эффективности коллектива как субъекта воинской деятельности. Эта эффективность обуславливается всеми положительными качествами коллектива, всей его психологией, но непосредственную роль здесь играют слаженность и сколоченность подразделения, качество боевого взаимодействия между отдельными специалистами и группами. Исключительно высоким требованиям должно отвечать взаимодействие по линии командования и подчинения (исполнения).

В коллективной психологии существенное место занимают внутриколлективные традиции, своего рода межличностные привычки, которые распространяют свое неназойливое, но сильное влияние и на сферу деятельности (отдыха), и на внутреннее общение воинов и на их отношение к внеколлективным явлениям (в том числе и к другим коллективам). Изучение традиций несколько сложнее, чем других социально-психологических явлений, потому что степень их словесного оформления чаще всего незначительная. Оценка традиций коллектива осуществляется путем соотношения их с уставными требованиями, с нормами морали и права.

Представление о коллективе не будет полным, если упустить то настроение, которое существует в нем в рассматриваемое время. Более того, даже показатели, касающиеся других сторон коллективной психологии, могут оказаться неточными, если не учесть влияния на них текущего состояния. Коллективное настроение проявляется через настроения отдельных воинов, прежде всего тех, которые наиболее эмоционально чувствительны к различным влияниям и событиям. Оно определяется общим состоянием дел, победами и достижениями, а также наличием нерешенных важных для коллектива проблем, неудовлетворенных запросов, других источников



беспокойства и волнения. Настроение зависит также от общей морально-политической и эмоциональной устойчивости коллективной психологии, уровня психологической закалки и сплоченности личного состава.

Разумеется, весь объем сведений о психологии воинского коллектива в ограниченные сроки получить нелегко. Однако надо иметь в виду, что командиры постепенно накапливают эти сведения, проверяют и уточняют их. Поэтому их задача - своевременно заметить положительные и отрицательные сдвиги в коллективной психологии, предвидеть возможность их появления.

Однако изучение коллектива - это не самоцель, а получение исходных данных для эффективной организаторской и учебно-воспитательной работы, подъема коллективного сознания на более высокий уровень зрелости и боевитости.

Руководство коллективом - это прежде всего организаторская работа, главная цель которой состоит в том, чтобы добиться рационального применения моральных и физических сил воинов, направить их на выполнение конкретных учебных и боевых задач.

Организаторская работа является необходимым внутренним звеном всякой сложной деятельности, выполняемой усилиями многих людей. Ее следует рассматривать как часть совокупной деятельности коллектива, которая заключается в подготовке и обеспечении выполнения задач, поставленных перед личным составом. В работе руководителя по организации конкретной деятельности его подчиненных выделяется несколько взаимосвязанных этапов.

Начинается процесс организации с подготовки и принятия решения о цели, содержании и способах действий всего коллектива и каждого отдельного непосредственно подчиненного исполнителя; ядром решения является способ выполнения полученной задачи, в силу чего его разработка выступает в качестве теоретического решения задачи. Важность этого этапа очевидна. В ряде случаев в качестве

первого этапа может выступить утверждение предложений подчиненного о цели и характере его действий.

Содержанием второго этапа в организаторской деятельности является постановка задач (отдача приказа, распоряжения) исполнителям, вследствие чего решение руководителя становится собственным решением подчиненного и соответственно общеколлективным решением личного состава. Руководитель фактически управляет процессом выработки этого исполнительского решения, помогает воинам осознать полученную задачу, отнестись к ней с чувством ответственности, проявить инициативу, найти наиболее совершенный способ выполнения требований начальника. Цель будет достигнута, если: а) подчиненные поняли что, где и как, в какие сроки они должны делать (цель и способ действий); б) в их сознании сформировались активные и нравственно зрелые мотивы предстоящей деятельности (чувство ответственности, гордости за порученное дело, решимость во что бы то ни стало выполнить приказ); в) подчиненные уверены в выполнении задачи, в успехе, в своих силах и в силах своих товарищей, не испытывают страха, растерянности и других негативных переживаний (психологическая готовность).

Третий этап организаторской деятельности представляет собой контроль и оперативное управление действиями подчиненных по выполнению поставленной им задачи. В это время могут выявиться неточности ранее принятого решения и прежде скрытые ошибки в уяснении его подчиненными. Решение может частично устареть в связи с изменениями в обстановке. Все это учитывается в процессе оперативного управления, и таким образом обеспечиваются координированная работа подчиненных, их взаимодействие, своевременное получение ими помощи и поддержки.

Последний, четвертый, этап в структуре организаторской деятельности имеет оценочно-педагогический характер. После того как задача выполнена, нужно разобраться в сделанном, выявить причины успехов и недостатков, оценить действенный вклад каждого из

починенных в общий результат, поощрить отличившихся и извлечь поучительные уроки на будущее.

Описанными мероприятиями деятельность руководителя воинского коллектива далеко не исчерпывается. Существует целый ряд социально-психологических проблем, решение которых составляет вторую сторону руководящей деятельности. Основное направление этой работы - сплочение коллектива на основе целей и задач воинской деятельности, поддержание его в состоянии высокой боевой готовности. Социально-психологический аспект этой работы представляет собой формирование нравственно здоровой системы социально-психологических явлений в воинском коллективе - общественного мнения, взаимоотношений, традиций и норм поведения, поддержание высокого морального состояния и укрепление воинской дисциплины, воспитание воинов в духе коллективизма.

Руководство формированием общественного мнения предполагает опору на закономерности этого процесса. Надо иметь в виду, что общественное мнение по тому или иному вопросу может сформироваться и стихийно, без направляющего действия командира. Но в этом случае нет гарантии, что сложившееся таким путем мнение будет нравственно выдержанным и сыграет положительную роль в деятельности воинов. Чтобы направить процесс формирования общественного мнения по нужному руслу, руководитель коллектива опирается на свою личную убежденность и знание существа дела, которое стало предметом обсуждения и выработки общей позиции. Он широко использует умение убеждать людей, учитывая степень их информированности и характер тех источников информации, из которых они получили первые сведения. Он учитывает ранее сформировавшиеся коллективные позиции по сходным вопросам и старается опереться на них, если они доказали свою целесообразность и действенность, или показать личному составу, к чему привело ошибочное мнение, имевшее место в прошлом.

Изучение накопленного опыта работы с личным составом показывает, что в руководстве процессом

формирования коллективных мнений существует два основных подхода. Первый заключается в том, что руководитель коллектива предлагает воинам идею будущего коллективного мнения, разъясняет ее, аргументирует и убеждает в необходимости занять данную позицию. При втором подходе организуется коллективная дискуссия, с тем чтобы воины сами пришли к целесообразному совместному решению.

Этот второй подход имеет ряд особенностей. Несмотря на то, что командиру подразделения может быть с самого начала ясно, какую позицию по данному вопросу должен занять коллектив, он лично не спешит предопределить ее. Руководитель дает подчиненным возможность широко рассмотреть поставленную проблему, направляя дискуссию так, чтобы выделялись и привлекали внимание полезные мысли отдельных воинов, чтобы они наращивались идеями других и закреплялись в коллективной памяти. Такое подлинно коллективистское руководство формированием общественного мнения может осуществляться на собраниях личного состава, а также и в ходе повседневных встреч с воинами.

Точно также нельзя пускать на самотек формирование межличностных отношений в подразделении. Основная задача - добиться неуклонного осуществления уставных норм общения воинов, принципов воинской вежливости и коллективизма. Общеколлективные интересы, задачи поддержания постоянной боевой готовности, повышение качества учебы должны стать руководящими принципами в отношениях между воинами. Улучшение взаимоотношений осуществляется путем развития коллективистского сознания каждого человека, путем обучения тому, как надо относиться к другу в условиях военной службы. В ряде случаев улучшение внутриколлективных отношений достигается изменением расстановки военнослужащих, характера контактов между ними, совершенствованием структуры коллектива. С самого начала службы молодому воину необходимо помочь найти свое место, ввести его в коллектив, задать правильный тон отношений к нему.

Следует решительно пресекать возможные попытки отдельных военнослужащих и микрогрупп претендовать на исключительное положение в системе внутриколлективных отношений, будь то по критериям срока службы в Вооруженных Силах или по национальному признаку.

В процессе формирования и закрепления традиций выделяются такие этапы:

1) целенаправленный поиск или случайное обнаружение общественно значимого действия;

2) разъяснение этой значимости и выработка положительного отношения к нему;

3) поддержка инициативы и энтузиазма тех воинов, которые приняли новую традицию и стали ее сторонниками;

4) создание положительного эмоционального настроения в тех случаях, когда соблюдается новая традиция;

5) обеспечение высокоэффективных действий, положительных результатов деятельности как следствий новой традиции.

Настойчивость руководителя, общественных органов коллектива приводит к тому, что новая традиция становится элементом повседневной жизни коллектива и начинает оказывать мобилизующее и организующее влияние на личный состав.

Эффективность руководящей деятельности офицера во многом связана с его здоровым нравственным авторитетом. Авторитет офицера - это характеристика его служебного и личного положения в коллективе. Он проявляется в высоких качествах взаимоотношения с подчиненными и усиливает влияние на решение стоящих задач. Авторитет связан с политическими, военно-профессиональными и личностными качествами руководителя, с отношением подчиненных к нему, с их оценочными суждениями, общей морально-психологической атмосферой в коллективе, степенью сплоченности и показателями уровня боеготовности, дисциплины, боевой подготовки личного состава.

Заметную роль в структуре авторитета принадлежит эмоциональным отношениям, симпатиям. Они также зависят от реальных достоинств руководителя, от их понимания

подчиненного. Понятно, что в коллективе какая-то часть людей, например, вновь прибывшая, первоначально относится к командиру, исходя из уже сложившегося в подразделении отношения к этим руководителям.

Борьба за авторитет - это целенаправленная деятельность по разъяснению личному составу значимости службы, роли руководства, мастерства, опыта и других качеств офицера. Борьба за авторитет - это постоянная работа командира (начальника) над собой, самовоспитание качеств, необходимых для обучения и воспитания воинов. Это создание в подразделении здорового эмоционального отклика на все начинания руководителя, предупреждение негативных реакций отдельных лиц или их коллективное осуждение. Вся эта сложная, важная и чрезвычайно нужная работа проводится командирами, общественными организациями тем более успешно, чем в большей степени они учитывают ее социально-психологический аспект в воспитании воинов.

\* \* \*

Методология определения основных направлений совершенствования культуры межнационального общения не произвольна, она обусловлена потребностями общества в армии, развитием отношений в многонациональных воинских коллективах и самих воинов. Направления как раз и характеризуют формирование и развитие культуры межнационального общения в содержательном аспекте, то есть показывают, на совершенствовании каких сторон, граней личности воина или воинского коллектива сосредоточены усилия командиров и политработников.

К основным направлениям совершенствования культуры межнационального общения в воинских коллективах можно отнести:

воспитание личного состава на принципах патриотизма и интернационализма;

объединение воинов различных национальностей вокруг единой цели воинской деятельности - надежной защиты Отечества, укрепления обороны страны;

расширение сферы общения членов воинского коллектива;

организацию изучения русского языка теми военнослужащими, которые им не владеют или владеют слабо.

В итоге комплексного анализа основных направлений формирования и развития культуры межнационального общения в воинских коллективах правомерно заключить, что накопленный положительный опыт работы командиров и политработников в этом важном деле имеет огромное позитивное значение и позволяет успешно решать задачи по защите Отечества, по повышению боевой готовности частей и подразделений. Однако, как свидетельствует войсковой опыт, нет оснований делать вывод, что вопросы в области сплочения многонациональных воинских коллективов, формирования в них высокой культуры межнационального общения решены должным образом. В постановке и совершенствовании этой работы имеются значительные резервы улучшения.

Из анализа положения дел в частях и подразделениях, состояния работы по формированию культуры межнационального общения видно, что некоторые командиры, строят работу поверхностно, без учета национальных особенностей военнослужащих, вне комплексного и целенаправленного подхода, планирования, без необходимой координации всех субъектов воспитания, без требуемой перестройки стиля этой деятельности. Не всегда достаточно высок идейный уровень проводимых мероприятий. В ряде случаев богатые интернациональные, боевые традиции частей и подразделений слабо увязываются с решением практических задач по формированию культуры межнационального общения в конкретной части, в конкретном подразделении. Кроме того, при реализации путей совершенствования работы по воспитанию культуры межнационального общения в армии и на флоте необходимо

учитывать не только выявленные упущения и недостатки, но и ряд объективных дестабилизирующих факторов общественной жизни.

Командиры, общественные организации должны непрерывно анализировать состояние социально-психологического климата многонационального воинского коллектива, культуры межнационального общения, укреплять наиболее эффективные формы и методы работы и находить новые, которые максимально бы соответствовали этапу развития межнациональных отношений в нашей стране и ее Вооруженных Силах.



#### **IV. МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Перемены, происходящие в обществе, не могут обойти Вооруженные Силы. Одним из направлений в деятельности командиров и штабов, вызванных поиском новых форм и методов работы, является изучение общественного мнения воинских коллективов по всему спектру их жизни и его учет при организации воспитательной работы с личным составом.

С точки зрения интересов армейской жизни очень важно, чтобы объективное возрастание роли и значения общественного мнения воинского коллектива содействовало улучшению состояния конкретных дел, способствовало повышению боевой готовности Вооруженных Сил. Своевременное изученное и правильно учтенное в практической деятельности общественное мнение воинского коллектива может стать действенным оружием в руках командиров при решении задач, стоящих перед частями и соединениями, и в то же время воспитательная работа, строящаяся без учета общественного мнения, теряет свою жизненную энергию, превращаясь в формальные мероприятия, проводимые бюрократическим аппаратом.

Социология рассматривает общественное мнение в качестве двуединой сущности: как одно из проявлений массового сознания и как элемент социальной регуляции и контроля над поведением больших групп людей.

##### **1. Сущность общественного мнения, его роль и значение в формировании социально-психологического климата в воинском коллективе**

В различные эпохи роль и место общественного мнения в жизни общества менялись в зависимости от характера и особенностей общественного строя, от конкретных условий развития общества.

Разные социальные условия могут быть в большей или меньшей степени благоприятны для формирования общественного мнения. Поэтому значение и характер общественного мнения не были одинаковы в различные исторические эпохи и при различных исторических условиях. Уже во времена рабовладельческого строя к осмыслению феномена общественного мнения проявлялся большой интерес. Еще не используя самого понятия "общественное мнение", пытливые умы античности размышляли над вещами, по сути дела непосредственно связанными с данными явлениями. В небольших греческих республиках-городах общественное мнение создавалось путем непосредственного обмена мыслями в местах общественных собраний, которые постоянно происходили среди сравнительно небольшой группы людей, составлявших класс свободных граждан античной демократии. Свое выражение общественное мнение находило в постановлениях народных собраний и отчасти в литературе, особенно драматической, где нередко произносились вердикты общественного мнения по злободневным вопросам.

В Древнем Риме в отличие от афинской демократии значительно большей силой обладает авторитет традиций, а потому наблюдается большая устойчивость в законодательстве, большее уважение к традиционным органам власти и установившемуся правопорядку. Влияние общественного мнения на политическую жизнь государства проявлялось нестабильно и порой было незначительно.

Аналогичные условия имели место в средние века. Население тогдашних государств жило слишком разобщено, чтобы могло составляться мнение больших территориальных единиц. Во-первых, создание государственного единства долго еще было слабо развито. Для каждого члена общества большое практическое значение имела та сословная или местная группа, к которой он принадлежал, нежели весь государственный союз, к которому относилась эта группа. Поэтому могло создаваться групповое мнение отдельных общественных групп и организаций, но не общественное мнение всего государства. Недостаточно были развиты

почтовые сообщения и вообще передвижения, что делало невозможным обмен мыслей по вопросам дня между общественными группами, разделенными территориально. Сословия и религиозные перегородки также разъединяли общество. Наконец, это было время вообще сравнительной неподвижности общественной и политической мысли. Слишком была велика повсюду сила авторитета и власти церкви и ее традиций, чтобы ожидать образования столь свободного и столь изменчивого общественного мнения, с каким мы встречались в античных республиках.

Вместе с тем в условиях феодального строя, несмотря на засилье церковной идеологии, общественно-политическая мысль пытается уделить внимание проблематике общественного мнения. Именно во времена классического феодализма появился сам термин "общественное мнение". Считается, что впервые он был употреблен английским писателем и общественным деятелем XII века Джоном Солсбери для обозначения моральной поддержки парламента со стороны населения страны. И хотя этот термин не получил тогда широкого распространения, само его появление можно считать знаменательным событием в истории феномена общественного мнения.

Первым, кто разработал цельную теоретическую концепцию общественного мнения, был Гегель. К числу позитивных сторон его воззрений на сущность общественного мнения следует прежде всего отнести определение им субъекта и объекта общественного мнения в их диалектической взаимосвязи, а также условий и факторов его становления и проявления.

Среди исследователей конца XIX - начала XX вв., специально занимавшихся проблематикой общественного мнения, можно выделить французского социолога Г.Тарда, немецкого юриста Ф.Гольцендорфа и профессора Московского университета В.М.Хвостова.

Таким образом, на протяжении многих веков философы и ученые проявляли большой интерес к явлению общественного мнения. Ими было высказано немало глубоких идей о значении и роли в государственной и

общественной жизни общественного мнения, о высоком статусе народного мнения, о противоречивом характере природы мнений, их зависимости от интересов и социальной культуры, о связи их направленности с направленностью поступков и действий людей.

Проблема научно-теоретического осмысления общественного мнения в нашем современном обществе не нова. Первые работы об этом появлялись в нашей стране еще в 20-е годы. Несмотря на то, что для их авторов общественное мнение выступало в основном как метод, а не предмет исследования, они все же затронули ряд вопросов, не потерявших своей актуальности и сегодня. В частности, обращалось внимание на важность анализа динамики общественного мнения, на принципиальную возможность управления процессами его становления и развития, определялись функции прессы и других средств массовой коммуникации в общественных ситуациях, обосновывалась необходимость использования методов прикладной социологии при выяснении функционирующих в обществе мнений и настроений. Деятельность складывавшейся в 20-е годы отечественной социологии предвещала научно-плодотворное будущее общественного мнения в стране.

Однако в дальнейшем на протяжении длительного времени общественное мнение, став, по существу, одной из жертв культа личности, оказалось вне поля зрения общественной науки. Как показал исторический опыт, игнорирование общественного мнения способно нанести значительный ущерб. Грубые нарушения принципов демократии в годы культа личности Сталина и сложившаяся тогда командно-административная система управления страной явились деформацией социализма. Серьезный недостаток сложившейся политической системы заключается и в чрезмерном огосударствлении общественной жизни. Государственное регулирование было распространено на непомерно широкую сферу общественной деятельности.

Только с конца 50-х начала 60-х годов стало постепенно разворачиваться всестороннее научное осмысление этого

своеобразного феномена общественной жизни, его роли и значения в строительстве общества.

В середине - конце 60-х годов вновь стала пробивать себе дорогу прикладная социологическая наука, что не могло не сказаться на использовании ее методов, и прежде всего массовых опросов, для эмпирического изучения общественного мнения.

Последние годы отмечены заметной активизацией работы по всему спектру проблематики общественного мнения, активным поиском наиболее совершенной системы его изучения на всех уровнях (местном, региональном, отраслевом, центральном).

Общественное мнение - это суждение, выражающее отношение личного состава подразделения, части к тому или иному факту, явлению, событию в жизни страны, Вооруженных Сил, данного подразделения или отдельных военнослужащих. Коллективное мнение есть показатель направленности психологии воинов данного коллектива в данный момент. Оно - своеобразный сплав, синтез индивидуальных мнений, одна из форм выражения общественного сознания, психологии воинского коллектива.

Общественное мнение военнослужащих тесно связано с индивидуальным и коллективным мнениями. В армейских условиях эта связь проявляется наиболее ярко и имеет большое практическое значение, т.к. в ней проявляется специфическая особенность жизни армейского коллектива. Общественное мнение формируется на основе индивидуальных и коллективных мнений, выступает их своеобразным сплавом и в то же время обогащает их своим содержанием. Общественное мнение воинского коллектива по отношению к индивидуальному и коллективному мнениям является качественно новым образованием, поэтому-то между ними и устанавливается тесная взаимосвязь. Эта взаимосвязь выражена в приведенной ниже схеме:



В период зарождения и развития общественного мнения воинского коллектива различают ряд этапов:

непосредственное переживание какого-либо события военнослужащими, рассуждения о нем и его оценка воинами;

обмен личными представлениями, взглядами, оценками и чувствами между военнослужащими. В этот момент мнения переступают границы индивидуального сознания и формируют сферу прежде группового, коллективного, а затем и общественного сознания. Во время дискуссий и обсуждений начинается процесс становления собственно-общественного мнения;

объединение различных мнений вокруг основных точек зрения по предмету обсуждения и складывающаяся в процессе дискуссии общая коллективная оценка.

Сложившееся коллективное, групповое мнение не только выражает содержание сознания военнослужащих, но и является особой побуждающей силой. Будучи относительно устойчивым социально-психологическим образованием, коллективное мнение выполняет нормативную, побудительную и другие функции, оказывает влияние на психику, отношения и поведение военнослужащих, становится действенным средством их воспитания. В общем мнении, сложившемся в воинском коллективе, проявляются сила убеждений, воли, чувств целого коллектива, единство усилий воинской общественности и командира, моральной и административной сфер влияния на воинов. Опираясь на действующие в коллективе традиции, обычаи, общее мнение осуществляет и убеждение, и психологическое побуждение.

Оценка действий каждого члена коллектива в общественном мнении идет систематически, повседневно, оперативно в форме одобрения или осуждения, пожелания

или требования. Оценки часто категоричны и однозначны, носят характер истины, ибо коллектив в суждениях об отдельных лицах, как правило, не ошибается. Общее мнение коллектива дает возможность судить о той роли, которую играют отдельные военнослужащие в решении поставленных перед подразделением задач, об их авторитете, месте в системе взаимоотношений.

Вместе с тем мнение в коллективе - это источник обратной связи, информации для каждого воина о соответствии его поведения, деятельности, отношения к делам в подразделении, коллективным нормам и оценочным критериям. Это источник информации для командира, каждого военнослужащего о реакции на их действия, поступки со стороны воинского коллектива или отдельных групп военнослужащих. Так формируется образ, представление о себе, о роли и месте в коллективе. Воин соотносит такой образ со своими притязаниями, стремлениями к определенному самоутверждению и в зависимости от характера и степени рассогласования начинает действовать.

Учитывая большую силу коллективного мнения, воинские уставы рекомендуют начальникам в интересах повышения боеготовности и укрепления воинской дисциплины всемерно использовать общественность, создавать обстановку нетерпимого отношения к нарушителям воинской дисциплины, любым отступлениям от требований уставного порядка, норм воинской этики. Задача командного состава - формировать здоровое общее мнение в коллективе и активно использовать его для воспитания военнослужащих в духе подлинного коллективизма, высокой сознательности, ответственности, готовности выполнить поставленные задачи.

Коллективное мнение складывается под влиянием как объективных, так и субъективных факторов. Условием этого является деятельное взаимодействие военнослужащих с окружающей их социальной и природной средой, а также между собой. Общая закономерность здесь следующая: чем выше уровень воинского формирования, тем меньше роль

непосредственного общения военнослужащих как фактора формирования общего мнения, а особое значение начинает приобретать факт общего отражения действительности в групповом сознании.

Коллективное мнение выражается публично командиром, активом коллектива, общими собраниями военнослужащих в форме выступлений, резолюций и т.п. Приказ имеет тем большую силу, чем полнее выражает общее мнение.

Наряду с официальным мнением в воинском коллективе может существовать и неофициальное мнение. Оно чаще формируется тогда, когда есть расхождение с официальными оценками, поэтому может публично и не высказываться. Неофициальное мнение порой не только не совпадает с официальными позициями, но и противодействует им. Отрицательно направленное мнение выражает недовольство отдельных групп военнослужащих. Такое мнение не способствует укреплению коллектива и стабилизации в нем здоровой морально-психологической атмосферы. Поэтому важно знать истоки неправильных суждений, содержание и направленность неофициального мнения и правильно влиять на него, исключать причины его возникновения.

Причины возникновения и существования отрицательно направленного неофициального мнения в воинском коллективе различны. Прежде всего выделим:

наличие у отдельных военнослужащих и даже групп искаженных систем ценностей и потому неверных критериев оценки результатов деятельности, взаимоотношений военнослужащих, достоинств и недостатков своих сослуживцев;

низкий уровень военно-профессиональной и психологической подготовленности актива;

недостатки в материально-техническом, вещевом, продовольственном и другом обеспечении личного состава, в удовлетворении разумных запросов и нужд военнослужащих;

недостатки в деятельности и поведении командного состава, отдельных офицеров, искривления в их дисциплинарной практике, невысокий личностный авторитет, слабую психолого-педагогическую подготовленность;



отсутствие в подразделении, части продуманной, психологически обоснованной и педагогически целесообразной работы по формированию здорового общего мнения в коллективе и др.

Работа по формированию в подразделении здорового общего мнения будет успешнее, если она опирается на знание и правильный учет командирами, особенностей и динамики становления коллективного мнения.

В своем развитии общественное мнение проходит три этапа:

1-й этап - у воинов, воспринимающих то или иное сообщение, событие, складываются их индивидуальные оценки, суждения, отношения, - этап индивидуального сознания;

2-й этап - в результате взаимного обмена взглядами, оценками, позициями, представлениями группируются мнения военнослужащих вокруг основных точек зрения по обсуждаемой проблеме. К тому же в воинских коллективах есть и относительно устойчивые, стихийно складывающиеся микрогруппы, члены которых оценивают события, как правило, через призму групповых ценностных ориентаций, установок, - этап группового сознания;

3-й этап - в процессе обсуждения на собраниях коллектива и в других формах общения созревает, складывается единое общее мнение в воинском коллективе.

В целом общественное мнение - это социально-психологическое явление, развивающееся под влиянием идеологии в процессе общения и взаимодействия военнослужащих, постоянного живого их обмена своими мыслями, взглядами, убеждениями, чувствами. Общественное мнение это своеобразный сплав личностных мнений, претерпевших в результате взаимодействия определенные изменения. Это очень сложное, динамичное явление духовной жизни воинского коллектива.

Позитивно направленное общественное мнение воинского коллектива развивает общественную активность воинов, способствует укреплению дисциплины и порядка,

повышению уровня сплоченности, боеготовности подразделений и частей армии и флота.

## **2. Органы и средства формирования общественного мнения в подразделении (части)**

В новых условиях изучение общественного мнения воинских коллективов приобретает все более важную роль. Это связано с развитием процесса демократизации армейской жизни, расширением гласности.

Изучение общественного мнения воинских коллективов - это целенаправленная деятельность командиров, штабов и соответствующих лиц по выявлению функционирующего общественного мнения воинских коллективов и тенденций его развития. В настоящее время для оказания необходимой помощи в такой сфере деятельности, как изучение и формирование общественного мнения, создаются соответствующие органы для того, чтобы профессионально заниматься неуклонным проведением в жизнь в условиях армии и флота полученных результатов.

Важнейшей сферой деятельности остается воспитательная работа. Сегодня существенно обновляется ее содержание, растет ответственность за ее результаты в нынешней сложнейшей социально-политической ситуации.

Здесь нужны новые подходы. Необходимо сделать упор на профессионализацию этой работы. Необходимо также, чтобы этой деятельностью занимались профессиональные политологи и психологи, социологи и правоведы. На сегодняшний день это, можно сказать, коренной вопрос в создании новых военно-воспитательных структур. Для того чтобы такие специалисты пришли в войска в ближайшее время и в необходимом количестве, проводится реформа в системе подготовки кадров военных воспитателей.

В своей деятельности по изучению и формированию общественного мнения командир и соответствующие органы должны опираться на научно обоснованный комплекс средств и методов этой работы, на определенную

совокупность научных положений, лежащих в основе данной деятельности.

Для успешного изучения общественного мнения воинских коллективов, прежде всего, необходимо определить его предмет. Предмет исследования включает в себя те свойства и стороны объекта, которые в полной мере выражают изучаемое явление.

В зависимости от конкретной обстановки предметом исследования могут выступать различные стороны жизни военнослужащих, важнейшими из которых являются: моральное состояние личного состава, воинская дисциплина, качество проведения занятий и другие.

Работа по изучению общественного мнения начинается с тех проблем, которые живо волнуют личный состав и в решении которых заинтересован воинский коллектив, непосредственно связанный с задачами, стоящими перед частью.

В практике не существует общественного мнения вообще. Оно всегда конкретно, всегда выражает проблемы, затрагивающие интересы воинского коллектива. Степень и форма выражения общественного мнения могут быть различными: от прямого и непосредственного требования до частичного или простого высказывания. Определяя предмет исследования, командованию частей необходимо проанализировать субъект, чьи интересы выражает существующее мнение, и сущность поставленных проблем. На основе проведенной работы командование части устанавливает круг проблем, по которым целесообразно изучать общественное мнение, и выделяет подразделение или категорию военнослужащих для проведения опроса, тем самым определяя предмет исследования.

Вторым этапом работы по изучению общественного мнения является разработка программы изучения общественного мнения.

Программа - это основной документ исследования. В соответствии с заданной темой исследования и определенном предмете исследования в ней намечаются цели и задачи исследования, формы и методы изучения общественного

мнения военнослужащих, техника сбора и обработки полученной информации. Программа должна быть четкой, продуманной, глубоко аргументированной и понятной. Сердцевиной программы является план исследования, который предназначен для упорядочения основных этапов исследования в соответствии с его программой, сроками, силами и средствами, необходимыми для достижения конечных целей исследования.

При изучении общественного мнения необходим комплексный подход, который обуславливается не только самим характером исследовательской работы, но и сложностью общественного мнения. Для изучения общественного мнения воинского коллектива можно эффективно использовать все многообразие форм и методов воспитательной работы и возможности командования частей. Правильное сочетание тех или иных форм и методов воспитательной работы в их диалектическом единстве создают все необходимые условия для всестороннего и объективного изучения общественного мнения воинского коллектива во всех его оттенках. Для этого следует учитывать общие и специфические особенности общественного мнения как социально-психологического образования. Помнить, что общественное мнение есть сложное и многообразное явление, что с помощью одного-единственного метода, каким бы эффективным или ведущим он ни был, не легко раскрыть его сущность и особенность. Опыт показывает, что при всяком конкретном исследовании ставится несколько конкретных задач, которые не могут быть решены посредством одного-единственного метода исследования. Эффективность, роль и место отдельных конкретных методов изучения общественного мнения нельзя абсолютизировать. Их надо рассматривать, исходя из обусловленности и взаимозависимости с программой и характером информации, из конкретных условий и возможностей общественных организаций. При выборе метода изучения общественного мнения целесообразно исходить из цели данного исследования, задач, стоящих перед командованием, характера объекта исследования и его

специфических особенностей. Научный метод изучения существующего общественного мнения предполагает сбор информации, исходя из одного критерия, способность на основе этой информации сделать точные логические выводы и обобщения.

Как показывает опыт, в целях изучения общественного мнения воинского коллектива целесообразно использовать выше описанные методы.

Вполне естественно, что командование части может использовать весь набор методов изучения общественного мнения. Как правило, при проведении конкретного исследования используется два-три метода, которые дополняют друг друга, дают возможность изучить полностью общественное мнение воинского коллектива по данной проблеме.

Чаще всего в практике для изучения общественного мнения применяются: наблюдение, изучение документов, анализ практической деятельности военнослужащих, подразделений и частей, обсуждение вопросов на общих собраниях, индивидуальная воспитательная работа, вечера вопросов и ответов, анкетирование, интервью и другие.

В работе по изучению общественного мнения наряду с определением средств и методов изучения не менее важное место занимают вопросы подготовки офицеров, способных на практике реализовать эту сложную задачу. При этом на первое место выходят личные качества командиров, непосредственно изучающих общественное мнение. Это такие качества, как компетентность, авторитетность, коммуникабельность, инициативность, способность к исследовательской работе, и самое главное - желание заниматься этим сложным и ответственным делом. Очень важно, чтобы изучением общественного мнения занимались наиболее авторитетные лица, пользующиеся доверием коллектива.

Опыт работы показал, что для изучения общественного мнения целесообразно формировать группы. В состав группы рекомендуется включать: 1-2 офицера, 2-3 военнослужащих из числа актива. Руководство группой по изучению

общественного мнения можно поручить наиболее подготовленному или авторитетному офицеру. При подборе лиц, входящих в состав группы, необходимо учитывать их гражданскую специальность. Наиболее сложным вопросом в этой работе является обучение сформированной группы формам и методам изучения общественного мнения. Как правило, обучение проходит в форме инструкторско-методических и практических занятий.

В процессе изучения общественного мнения воинского коллектива командование координирует работу группы по изучению общественного мнения, рекомендуя, по каким вопросам и в каких подразделениях необходимо изучить общественное мнение. Используя описанные выше методы в их диалектическом единстве, группа изучения общественного мнения проводит запланированные исследования.

К работе по изучению общественного мнения целесообразно привлекать широкий круг армейского актива, наиболее подготовленных воинов. Сам факт участия военнослужащих в изучении общественного мнения, их желание высказать свое мнение по актуальным вопросам общественной жизни способствует формированию у них высоких гражданских чувств, усиливают заинтересованность в общих делах.

Результаты исследований групп по изучению общественного мнения целесообразно проанализировать и обобщить и на основе критического анализа выработать практические рекомендации по организации воспитательной работы. Рекомендации целесообразно подготовить для командиров с учетом специфических особенностей их работы. Они должны носить определенный и действенный характер и, что особенно важно, соотнесены с реальными возможностями их внедрения.

Имеющийся опыт свидетельствует, что создание практических предложений складывается из трех последовательных операций: логического выведения рекомендаций из исследовательских материалов, их апробации и последующей корректировки. Особенно

тщательно необходимо изучать информацию, касающуюся положительно зарекомендовавших себя форм и методов работы командиров, вычленив наиболее эффективные из них и в обобщенном виде рекомендовать для внедрения в повседневную работу командиров.

### **3. Основы методики работы по изучению и формированию общественного мнения в воинском коллективе**

Изучение общественного мнения представляет собой процесс получения, накопления, хранения и переработки информации, в которой фиксируется состояние и динамика общественного мнения воинского коллектива, функционирующего в форме оценочных суждений военнослужащих о социально значимых событиях их жизни. Эту информацию получают различными методами. К ним относятся опросы, наблюдения, изучение документов, научно-практические конференции и другие методы.

Деятельность командиров по изучению общественного мнения позволяет раскрыть ряд существенных сторон в жизни военнослужащих, зафиксировать их реакцию на те или иные мероприятия, связанные с решением задач боевой готовности, боевой подготовки, судить об их эффективности, что, в свою очередь, является одной из важных предпосылок повышения социальной активности военнослужащих и расширения связей командования с воинскими коллективами.

При определении конкретных методов изучения общественного мнения целесообразно исходить из проверенных на практике общеметодологических принципов, что позволяет научно подойти к определению предмета исследования общественного мнения, поставить задачи и разработать программу исследования, выбрать соответствующие методы исследования и практические рекомендации для командиров и их заместителей по воспитательной работе.

## **Принципиальная схема изучения общественного мнения воинских коллективов**

---

Определение предмета исследования общественного  
мнения воинских коллективов

↓

---

Разработка программы исследования общественного  
мнения воинских коллективов

↓

---

Определение содержания, форм и методов работы  
командования части, подразделения по изучению  
общественного мнения

↓

---

Формирование и инструктирование рабочих групп  
по изучению общественного мнения

↓

---

Организация деятельности рабочих групп по  
изучению общественного мнения

↓

---

Обобщение и систематизирование результатов в  
изучении общественного мнения воинских коллективов

↓

---

Выработка рекомендаций для командиров  
и их заместителей по воспитательной работе

---

Как показывает опыт, для изучения общественного мнения воинских коллективов командирами успешно применяются следующие методы: анкетирование, интервью, анализ практической деятельности подразделений и частей,



день открытого письма, научно-практические конференции, наблюдение, изучение документов, обсуждение проблем на собраниях, различные формы индивидуально-воспитательной работы, вечера вопросов и ответов и другие.

Вполне естественно, что не всегда можно использовать весь набор методов изучения общественного мнения. Как правило, при проведении конкретного исследования используются два-три метода, которые дополняют друг друга, дают возможность изучить полностью общественное мнение воинского коллектива по данной проблеме.

*Анкетирование* - наиболее распространенный метод изучения общественного мнения, позволяющий фиксировать не только акты поведения военнослужащих, но и их жизненный опыт в накопленном аккумулятивном виде. Этот метод позволяет сочетать глубокое изучение социальных процессов с относительной простотой, доступностью и быстротой процедуры опроса и первичной обработки данных. Анкета - это структурно-организационный набор вопросов, каждый из которых логически связан с изучением общественного мнения. Основным конструктивным элементом анкеты является вопрос, особенно его точная формулировка по данной проблеме. Вопросы анкеты могут быть разнообразными. Этим и определяется богатство возможностей анкетирования при изучении общественного мнения.

Анкета должна вести от простых вопросов к сложным в силу того, что если военнослужащий сомневается в своей способности отвечать, то нетрудные вопросы снимут сомнения и укрепят уверенность в себе, подготовив почву для ответов на наиболее трудные вопросы. Респондента надо время от времени уводить от данного вопроса к тематически иному, чтобы переменить установившуюся систему мыслей и смягчить однообразие вопросов.

Анкетированию сопутствует и удачно дополняет его еще один метод исследования общественного мнения военнослужащих - интервьюирование. Интервью - это беседа, проводимая группой по изучению общественного

мнения, по заранее намеченной теме, которая волнует военнослужащих.

Главное различие между анкетированием и интервьюированием состоит в форме контакта лица, проводящего опрос (интервьюера), и опрашиваемого. При анкетировании оно осуществляется при помощи анкеты, а при интервьюировании - путем беседы интервьюера с респондентом. Непосредственный контакт интервьюера и респондента несет в себе немало преимуществ. Если респондент затрудняется с ответом, интервьюер может прийти на помощь: пояснить формулировку, задать дополнительные вопросы.

*Наблюдение* - метод наиболее часто и полно используемый командирами, так как он отличается простотой организации. Однако следует разграничивать наблюдение, которое используется в повседневной жизни, с научным методом. Наблюдение - это целенаправленное восприятие военно-социальных явлений и процессов, обусловленное исследовательской задачей. По своему характеру и сущности наблюдение - сложный, объективный психологический процесс отражения действительности. Его сложность заключается в том, что процессы и явления наблюдаются в непосредственной и естественной обстановке.

В социологии различают несколько видов наблюдения:

- в зависимости от взаимоотношений между наблюдателем и наблюдаемым - внешнее, внутреннее (включенное, невключенное) и экспериментальное;
- в зависимости от особенностей организации - запланированное и незапланированное, стихийное и организованное;
- в зависимости от объекта - частичное, коллективное, индивидуальное;
- по степени формализации - контролируемое и неконтролируемое.

Всем выше названным наблюдениям присущи общие признаки: охват, непосредственная связь с людьми, прямая регистрация выявившегося общественного мнения.

Наиболее результативным видом наблюдения, применяемого в практической деятельности командиров, является массовое наблюдение. По сравнению с другими видами оно создает дополнительные возможности для изучения общественного мнения. Так как значительно быстрее и всеобъемлюще изучается существующее мнение, способ подготовки и проведения массового наблюдения превращается в своеобразную форму разговора со всем коллективом.

*Метод анализа практической деятельности* военнослужащих подразделений и частей, как и предыдущие методы, довольно широко используется для изучения общественного мнения. Общественное мнение, так или иначе, отражает различные стороны и моменты общественной жизни. Они связаны с конкретными интересами военнослужащих, характеризуются практической направленностью, активностью и стремлением решать или выяснять соответствующие проблемы. Эти качества особенно ярко проявляются в поступках, поведении и действиях отдельных военнослужащих, подразделений и частей. По сравнению с остальными методами анализ практической деятельности военнослужащих, частей и подразделений полнее раскрывает убежденность, глубину и силу их мнения и отношения к происходящим процессам, проблемам. Эти моменты имеют особенно важное значение в работе по определению силы общественного мнения как социального явления.

В целях изучения общественного мнения командирами может использоваться такая форма воспитательной работы как день открытого письма. В силу своей специфики этот метод использовался значительно реже. По своей форме этот метод очень близок к вечеру вопросов и ответов. Но есть существенное различие: день открытого письма проводится вышестоящим штабом в одной из частей при самом активном участии командования части. При подготовке дня открытого письма производится самый пристрастный анализ писем, поступивших в командование части, соединения, что одновременно является активной формой изучения

общественного мнения. Обычно информация из этого источника недооценивается, так как не всегда отвечает требованиям репрезентативности. Однако из писем можно получить ценную информацию об общественном мнении. Как правило, они пишутся спонтанно людьми, почувствовавшими необходимость искать содействия вышестоящих органов. В большинстве случаев письма касаются острых социальных проблем, имеющих важное значение для отдельных военнослужащих, подразделений и части в целом. Письма - это подлинно человеческие документы, часто связанные с судьбами людей, с теми проблемами и вопросами, которые их волнуют.

Для обобщения фактов общественной жизни, содержащихся в различных документах (к их числу относятся также факты, приводимые в письмах военнослужащих), предназначен социологический метод *контент-анализ*, сущность которого заключена в выявлении группы относительно однородных документов с последующим сведением полученной информации в единое целое.

Изучение общественного мнения, выражаемого в письмах, заявлениях и предложениях, позволяет определить:

социально-демографический портрет субъекта, то есть определение социального состава военнослужащих, которые за какой-то период времени обратились в вышестоящий штаб, что имеет особое значение, так как военнослужащие призывались из различных регионов страны и являются носителями определенного общественного мнения, функционирующего в данном регионе. Игнорирование регионального общественного мнения командованием, общественными организациями отдельных частей и соединений приводит к различным негативным последствиям;

круг должностных лиц, который чаще всего являлся субъектом критических замечаний;

эффективность принятых мер по рассмотренным в письмах и предложениях материалам;

уровень информированности военнослужащих о принятых решениях по поднимаемым ими вопросам.

Для получения необходимых результатов исследования общественного мнения командиры могут с успехом использовать научно-практические конференции, проводимые по наиболее общим вопросам, касающимся деятельности, жизни и быта войск. Естественно, научно-практические конференции проводятся не только как конкретный метод изучения общественного мнения.

Посредством научно-практических конференций как метода изучения общественного мнения командиры раскрывают такие специфические особенности, которые значительно труднее фиксируются с помощью других методов. Во-первых, при подготовке и проведении научно-практической конференции штаб соединения и исследуемые части являются не только объектом, но и субъектом исследования, поскольку принимают самое активное участие в нем: изменяют, дополняют, обогащают свои представления, мнения и знания относительно форм, средств и методов решения задач, стоящих перед воинскими коллективами. Во-вторых, на научно-практических конференциях создаются условия для свободного и активного обсуждения проблем, что раскрывает перед командованием не только многообразие существующих мнений, но и в известной степени позволяет определить тенденции развития общественного мнения военнослужащих.

*Изучение документов* - один из конкретных методов исследования общественного мнения, к которому командование частей обращается ежедневно и по многим вопросам. С помощью различных документов раскрываются и уточняются характерные особенности проявления коллективного и индивидуального мнения, выясняются место и значение объективных и субъективных факторов формирования мнения, механизм его образования и упрочения.

При изучении общественного мнения по документам командирам особое внимание целесообразно обращать на книгу приема посетителей командованием части и книгу

жалоб и заявлений, в которых нередко находят отражение острые социальные проблемы жизни воинских коллективов.

Изучая общественное мнение по вопросам воинской дисциплины, особое внимание необходимо уделять анализу дисциплинарной практики, составленному на основе изучения служебных карточек солдат и сержантов, прапорщиков и офицеров. В процессе такого анализа оцениваются характер поощрений и взысканий, их правильность и своевременность, степень участия в дисциплинарной практике различных категорий командиров и начальников, соблюдения ими при этом принципов военной педагогики, правильное сочетание дисциплинарных мер с другими видами укрепления воинской дисциплины и в первую очередь с умелым использованием общественного мнения.

Изучение служебных карточек можно также рассматривать как важный источник информации о личности военнослужащих, имеющих определенные успехи или недостатки в несении воинской службы, в соблюдении уставных норм поведения.

Овладение командирами методами изучения общественного мнения по вопросу состояния воинской дисциплины помогает вскрыть причинно-следственные связи в поведении военнослужащих, их истинные мотивы, ведет к глубокому пониманию возникающих проблем и объективной оценке работы по поддержанию твердого уставного порядка, организованности. Основными требованиями к изучению общественного мнения по вопросу состояния воинской дисциплины являются регулярность, комплексность, объективность, всесторонность и конкретность. Процесс изучения общественного мнения по вопросу воинской дисциплины в свою очередь оказывает положительное воздействие на укрепление воинской дисциплины.

Изучение документов как источника исследования общественного мнения имеет определенные слабые стороны и недостатки. Прежде всего, информация, получаемая из документов, не всегда носит всесторонний характер. Во многих случаях документы не составляются специально для

изучения общественного мнения, у них другое социальное назначение, и поэтому информация, содержащаяся в них, либо самая общая, либо субъективная, либо очень широкая. Вот почему при изучении общественного мнения посредством документов очень важно выяснить мотивации и цели составления соответствующих документов, соотношение социальных, психологических показателей, отраженных в документах, характер информации, объект, категоризацию используемых понятий, кто и как высказывал соответствующее мнение, способ систематизации полученной информации.

*Обсуждения различных проблем* на собраниях является наиболее распространенным методом изучения общественного мнения командованием частей и соединений. С помощью обсуждения конкретных проблем выясняется мнение членов воинского коллектива по отношению к данной проблеме, и открываются большие возможности не только для фиксации существующего мнения, но и для воздействия на его формирование.

Сложившаяся процедура подготовки и проведения собрания предлагает и, как правило, обеспечивает соединение свободы высказываний индивидуальных мнений с коллективной волей, выражающей общий интерес. Воздействуя сконцентрированным в решениях собраний общественным мнением на конкретные вопросы жизни части, личный состав тем самым включается в процесс социального управления, а значит и демократизации армейской жизни.

Одно из ведущих мест в изучении общественного мнения воинского коллектива путем исследования индивидуального мнения занимает *индивидуально-воспитательная работа*. Это исключительно эффективный, но и очень сложный метод.

Изучение общественного мнения воинского коллектива невозможно без глубокого познания человека. Изучение подчиненных - это не только знание их биографий, достоинств и недостатков, но и способность на основе этих знаний предвидеть поведение военнослужащих.

При изучении общественного мнения методом индивидуально-воспитательной работы большое значение имеет авторитет командиров, к мнению которых прислушиваются их товарищи, к которым идут за советом и с которыми делятся своими чувствами, переживаниями, тревогами. Естественно, что это могут быть только те офицеры, которых военнослужащие ежедневно видят рядом с собой. Особенно неопределима их помощь при изучении общественного мнения воинского коллектива, существующего в латентной форме, так как при его фиксации необходимо особое доверие со стороны респондентов.

Анализ опыта Великой Отечественной войны, а также поведения людей в экстремальных ситуациях (во время крупных землетрясений и других стихийных бедствий, при ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС) дает основание утверждать, что большое значение будет иметь личный пример командиров: их спокойствие, выдержка, четкие и понятные распоряжения, умелые, энергичные и инициативные действия. Такое поведение старшего успокаивает воинов, вселяет уверенность в своих силах.

При изучении общественного мнения методом индивидуально-воспитательной работы происходит положительное взаимовлияние индивидуального и общественного мнений, что сказывается на улучшении морально-психологического климата части.

Индивидуальная работа помогает выявлять уровень духовного и физического развития человека, его психологические особенности, правильно определять формы и методы, приемы воздействия на каждого воина в целях формирования у них правильного индивидуального мнения.

Для изучения общественного мнения воинских коллективов командирам и их заместителям по воспитательной работе целесообразно широко использовать такой метод, как *вечера вопросов и ответов*. Главным достоинством этого метода является живая, непосредственная связь командования частей с личным составом, предоставление каждому военнослужащему возможности непосредственно обратиться к любому



должностному лицу, наличие обратной связи с аудиторией, оперативность ответов, их публичность. Это, естественно, укрепляло и расширяло связь между рядовым и офицерским составом и создавало дополнительные возможности для углубленного изучения общественного мнения воинского коллектива.

При проведении вечеров вопросов и ответов благодаря наличию обратной связи с аудиторией офицеры, изучающие общественное мнение, имеют возможность не только отвечать на поставленные вопросы, но и в свою очередь задавать интересующие их вопросы личному составу.

Таким образом, изучая общественное мнение, командиры могут узнать мнения, суждения, оценки воинских коллективов, высказанные ими по наиболее важным, социально значимым проблемам. В своей совокупности общественное мнение дает ответ на два следующих принципиальных вопроса: каковы содержание и направленность мнений военнослужащих и какова культура их функционирования в воинском коллективе.

***Изучение и учет общественного мнения*** в деятельности командиров невозможны без усвоения теоретических вопросов его сущности и содержания, структуры и функций, закономерности его возникновения, развития и функционирования в воинских коллективах и направлений его использования в практической работе.

Возрастание определяющей роли общественного мнения в дальнейшем развитии жизни Вооруженных Сил - результат демократизации и гласности. Отражая в своей основе сознания и чувства, господствующие сегодня в армейской жизни, оно содержит в себе огромные потенциальные возможности. Глубоко изучая и учитывая общественное мнение воинских коллективов, командование частей может качественно решать стоящие перед ними задачи, связанные с укреплением морального духа военнослужащих, их готовностью выполнить ответственные задачи, стоящие перед Вооруженными Силами.

Учет общественного мнения воинских коллективов представляет собой целенаправленную работу командиров,

их заместителей по воспитательной работе по включению общественного мнения в процесс принятия решений при организации воспитательной работы.

Целью учета общественного мнения воинских коллективов является анализ всех обстоятельств, причин и условий, влияющих на мнение военнослужащих, как позитивных, так и негативных, что позволяет командованию оперативно и гибко реагировать на них и тем самым оказывать положительное влияние на индивидуальные мнения военнослужащих с последующей трансформацией этих мнений в активно функционирующее, устойчивое мнение воинских коллективов.

Правильно организованный учет общественного мнения воинских коллективов не только достоверно отражает суть сложных социально-психологических явлений, происходящих в воинских коллективах, но и активно воздействует на них.

С расширением демократизации и гласности армейской жизни учет общественного мнения воинских коллективов становится необходимой и неотъемлемой частью деятельности командиров и их заместителей по воспитательной работе.

На основе результатов работы по изучению общественного мнения командиры и их заместители проводят аналитическую работу по выявлению позитивных и негативных оценок в суждениях военнослужащих.

Общественное мнение формируется на основе индивидуальных и коллективных суждений, выступает их своеобразным сплавом и в то же время обогащает их своим содержанием. Свойство общественного мнения воинского коллектива в форме коллективного суждения неразрывно связано с оценочным суждением, так как в оценке того или иного факта или явления проявляется функционирующее общественное мнение. Практика подтверждает, что воинский коллектив с помощью общественного мнения оценивает вопросы, носящие нравственно-этический характер, причем эта оценка становится обязательной для его членов. Всякое

нарушение и игнорирование общественного мнения вызывает осуждение и порицание воинского коллектива.

Как показывает практика, не всегда коллективное волеизъявление бывает позитивным. Случается, что в общественном мнении, пусть ненадолго, но берут верх негативные взгляды, которые осложняют жизнь подразделения, части. Достаточно показательна распространенная ситуация, когда, руководствуясь принципом круговой поруки, на выборную должность протаскивают "своего парня", земляка, - нетребовательного, безынициативного, беспринципного человека. Так зачастую бывает в недостаточно организованных коллективах, где общественное суждение складывается порой стихийно, под влиянием случайных обстоятельств, а здоровое ядро еще не проявляет должной активности. Существенным моментом анализа является то, что воинский коллектив должен быть представительным как в качественном, так и в количественном отношении.

При анализе общественного мнения воинского коллектива не следует уподоблять "слухи", "пересуды", так называемую "солдатскую молву" общественному мнению, ибо природа их, как правило, связана с ложной или неполной информацией. Но при этом нельзя на них не реагировать: важно выяснить источник распространения, обоснованность такой "информации" и оперативно разъяснить истинное положение дел.

Следовательно, общественное мнение воинского коллектива служит своеобразным индикатором морального состояния личного состава и свидетельствует об уровне нравственной культуры военнослужащих, их способности решать многоплановые задачи в различных условиях. Исходя из этого, командирам в своей практической деятельности целесообразно не только учитывать нормативно-оценочную особенность общественного мнения воинского коллектива, но и направлять его воздействующую силу на формирование здорового морально-психологического климата частей и подразделений.

Наиболее важными направлениями в деятельности командования части (подразделения) по учету общественного мнения являются:

мобилизация военнослужащих на качественное выполнение задач боевой подготовки;

организация и развитие соревнования между частями и подразделениями;

развитие демократических процессов общественной жизни воинских коллективов;

укрепление дисциплины и единоначалия на правовой основе;

повышение качества проводимой работы;

моральное и материальное стимулирование труда военнослужащих и организация их досуга;

улучшение социально-бытовых условий и другие.

При решении этих задач командиры могут использовать различные формы и методы. Особое место среди них занимают собрания военнослужащих, семинары и инструктивные занятия, специальное информирование личного состава, обмен опытом работы и другие.

О результатах изучения общественного мнения после всестороннего их анализа и обсуждения информируется вышестоящее командование. Результаты исследования, проводимого в том или ином подразделении или части, целесообразно также доводить до всего личного состава, безусловно, с учетом конкретных результатов исследования, что благоприятно сказывается на морально-психологическом климате военнослужащих и способствует формированию положительного, устойчиво функционирующего общественного мнения воинского коллектива.

Учет общественного мнения в деятельности командиров и их заместителей возможен только при правильном использовании совокупности различных методов исследования и соблюдения ряда методических требований:

во-первых, нельзя забывать, что содержанием общественного мнения воинских коллективов выступают социально значимые явления, процессы, события;

во-вторых, при учете общественного мнения необходим комплексный подход в использовании результатов исследований.

Поскольку общественное мнение - сложное духовно-практическое образование, вызванное к жизни не одной - двумя причинами, а их комплексом, то и методика использования общественного мнения должна быть многосторонней и комплексной.

\* \* \*

Практика воспитательной работы с личным составом подтвердила необходимость систематического, организованного и комплексного изучения общественного мнения воинских коллективов, широкого и целенаправленного использования результатов этого изучения в деятельности командиров как важного резерва воспитания личности, повышения активности военнослужащих, сплочения воинских коллективов.

В случае игнорирования общественного мнения при организации воспитательной работы, как и других видов деятельности, оно может выступить ярко выраженным негативным фактором, разъединяющим командование и личный состав части. Главной предпосылкой такого противостояния является разрыв между словом и делом, невыполнение обещания, что на практике создает морально-психологическую напряженность воинских коллективов, увеличивает разрыв между офицерским и рядовым составом.

К работе по изучению общественного мнения целесообразно привлекать широкий круг наиболее подготовленных активистов. Сам факт участия воинов в изучении общественного мнения, их желание высказать свое отношение к актуальным вопросам общественной жизни способствуют формированию у них высоких гражданских чувств, усиливает заинтересованность в общих делах, воспитывает сознание личной причастности к задачам, стоящим перед воинской частью.

Учет общественного мнения в деятельности командиров и их заместителей возможен только при правильном использовании совокупности изложенных методов исследования и соблюдения ряда методических требований:

во-первых, нельзя забывать, что содержанием общественного мнения воинских коллективов выступают социально значимые явления общественной жизни;

во-вторых, при учете общественного мнения необходим комплексный подход в использовании результатов исследований.

Учет общественного мнения воинских коллективов в процессе выработки решений командирами является также одним из направлений демократизации армейской жизни. Кроме того, изучение и учет общественного мнения воинского коллектива является одним из средств усиления связи теории и практики воспитательной работы, инструментом "быстрого реагирования" на изменения, происходящие в общественном сознании военнослужащих.

Описанные выше формы и методы воспитательной работы в сочетании с социально-психологическими методами позволяют командирам и их заместителям по воспитательной работе достаточно объективно изучать и эффективно использовать функционирующее общественное мнение воинских коллективов во всем многообразии его проявлений.

Учет общественного мнения в деятельности командиров и их заместителей по воспитательной работе значительно повышает действенность воспитательной работы с личным составом.

## **V. ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ**

Понятие «патриотическое воспитание» связано с пониманием сущности «патриотизма», с формированием личности человека – патриота, любящего свое Отечество, преданного своему народу, всегда действующего во имя своей Родины, желающего и умеющего защищать ее, готового на жертвы и определенные лишения ради ее процветания.

### **1. Сущность и содержание патриотического воспитания в современных условиях**

Патриотизм – это высокие чувства любви к Отечеству, присущие большинству людей живущих на своей родной земле, глубокое осознание своего гражданского, профессионального, воинского долга и ответственности за все происходящее в своем Отечестве и за его будущее. Патриотизм – это совокупность (сплав, синтез) идей, убеждений, чувств и действий, направленных на постоянное развитие, процветание своей Родины, обеспечение духовно-нравственной, экономической, военной, экологической и иной безопасности личности, общества, государства; на целенаправленную активную деятельность по разумному удовлетворению духовных и материальных потребностей каждого гражданина, живущего и действующего в своем Отечестве. Патриотизм – это движение, зовущее вперед, фактор духовного плана, способствующего сохранению всего положительного, что накопило человечество, конкретный народ, то общество, в котором живет и действует реальная личность, форма существования гражданина своего Отечества.

Основными качественными характеристиками патриотизма являются:

- постоянное ощущение связи с Родиной, с жизнью и деятельностью людей, живущих на родной земле;
- безграничная любовь к своему Отечеству, выраженная в конкретных делах, действиях, поступках;
- развитое чувство гордости за свое Отечество, за свой народ, за символы государства;
- моральная ответственность каждого человека за судьбу Родины, своего народа, за их современное состояние и за их будущее;
- развитое чувство гражданского, профессионального и воинского долга за выполнение своих конституционных обязанностей, за результаты своего труда;
- желание, стремление и умение защищать Родину, отстаивать ее интересы, обеспечивать безопасность во всех сферах жизни своего Отечества;
- целенаправленная деятельность всех государственных и частных структур, каждого гражданина, деятельность, направленная на процветание своего народа, своей Родины, на повышение ее международного авторитета;
- приверженность ценностям, положительным традициям, идеалам своего государства, своего народа, своей профессии;
- внутренняя готовность и конкретная деятельность по сохранению и приумножению Славы своего Отечества, проявления Чести и Совести гражданина России;
- постоянное ощущение величия и возможного благополучия своей Родины;
- целенаправленная и активная деятельность по сохранению русской культуры и культурно-национальных ценностей всех народов, населяющих Россию, в области литературы, музыки, театра и других видов искусств;
- достойное проявление своих возможностей и способностей как гражданина России в области физкультуры и спорта, в достижении мировых



результатов на Олимпийских играх, на чемпионатах мира и континента.

Пафосом действительного патриотизма, реального проявления патриотических чувств является установка – «Я должен...!» Подлинный патриотизм – это не лозунги, не красивые призывные речи, слова, а реальная действительность человека, его действия и поступки, проявляющиеся в устойчивых отношениях к своему прошлому, настоящему и будущему, к судьбе и делам своей Родины, Российскому Отечеству, к своим конституционным правам и обязанностям, к своей профессии, к окружающим людям, к самому себе.

По своей сущности понятие «патриотизм» имеет биосоциальную и психологическую природу. Биологическое связано с инстинктивной привязанностью большинства людей к месту рождения, проживания и деятельности, где родились и выросли прошлые поколения, к обычаям, традициям, с привязанностью к природным условиям жизни того или иного народа. Социальное связано со средой обитания, с ее влиянием и воздействием на человека, с социализацией личности, с взаимодействием на разных жизненных уровнях, в различных социальных институтах. Психологическая составляющая проявления патриотизма представлена на индивидуально-личностном и социально-психологическом уровнях.

Патриотизм как сложное, интегральное свойство связано с психологией сознания и подсознания, с мышлением, чувствами, волей, с характером, направленностью, способностями конкретной личности.

Социально-психологический аспект проявляется, закрепляется и сохраняется в психологии групп, коллективов и общества через общественные мнения, морально-психологический климат, коллективные (групповые) настроения, традиции, систему взаимоотношений, авторитеты и т.д.

История и практика доказали, что патриотом человек не рождается. Таковым он становится под влиянием и воздействием среды обитания, жизненных условий,

характера деятельности и воспитания. Осознание себя патриотом проходит сложный путь взаимосвязи общественного и индивидуального сознания через формирование и развитие патриотических убеждений, чувств, интеллектуальных, волевых навыков, умений, действий, высоконравственных привычек поведения. Все это проходит через систему взаимодействий опосредованных влияний, непосредственных целенаправленных воздействий. На основе понимания сущности патриотизма и осуществляется патриотическое воспитание, базирующееся на принципе историзма, опыте и практике жизни народов, государств, современных идеях и воспитательных технологиях современности.

На современном уровне развития теории и практики ***сущностная сторона патриотического воспитания*** граждан Российской Федерации может рассматриваться в нескольких аспектах и направлениях.

*Во-первых*, патриотическое воспитание это сложное социально-педагогическое явление, связанное с передачей жизненного опыта от поколения к поколению, с целенаправленной подготовкой человека к труду на благо Отечества, с его социализацией, с формированием и развитием духовно-нравственной личности, способной любить свою Родину, постоянно ощущать связь с ней, защищать ее интересы, сохранять и приумножать лучшие традиции своего народа, ценить культурные ценности, постоянно стремиться к обеспечению безопасности ЛИЧНОСТИ, ОБЩЕСТВА и ГОСУДАРСТВА. В данном случае речь идет о патриотическом воспитании в самом широком смысле этого слова.

*Во-вторых*, патриотическое воспитание следует рассматривать как один из факторов формирования и развития человека-патриота, гражданина своей Родины, личности с высокими патриотическими убеждениями, чувствами и активными действиями во имя возрождения и процветания России, защиты ее интересов. Известно, что на личность, на все общество влияет много различных факторов: макросреда со своей господствующей идеологией,

политикой, экономикой, правом, моралью, различными социальными институтами, микросреда (семья, школа, трудовой коллектив и т.д.), природная среда, в которой живет человек, характер трудовой и профессиональной деятельности и процесс целенаправленного воспитательного влияния на личность и коллектив (группу) людей. Все эти факторы находятся в тесном взаимодействии. Вместе с этим, каждый фактор обладает относительной самостоятельностью и оказывает различное влияние на формирование и развитие патриотических убеждений, чувств, действий конкретного человека и народа в целом.

*В-третьих*, патриотическое воспитание рассматривается как комплекс (совокупность, синтез, сплав) общих и частных целей, задач, установок, определяемых общечеловеческими, государственно-национальными, профессиональными и личностными ценностями. Само понятие «патриотизм» выступает как важнейшая ценность, которую должны все осмыслить, понять и принять к руководству в жизни, в профессиональной деятельности. Основные ценности, на которых строится патриотическое воспитание, представлены в качественных характеристиках патриотизма и в рассмотрении его сущности.

*В-четвертых*, патриотическое воспитание рассматривается как сложная управляемая система, включающая многообразие взаимосвязанных между собой элементов, параллельных и вертикальных, внутренних устойчивых связей и отношений объективного и субъективного характера, а также подсистемы содержательного, организационного и методического плана. Внутри системы патриотического воспитания проявляются и функционируют закономерности различного уровня и порядка, учет которых позволяет эффективно и качественно управлять данной системой.

*В-пятых*, под патриотическим воспитанием следует понимать специфический процесс целенаправленного взаимодействия его объектов и субъектов, влияния и воздействия на психологию личности, коллектива (группы людей), общества в целом.

**Патриотическое воспитание** – это особый вид многоплановой, скоординированной, целенаправленной деятельности государственных органов, ведомств, политических партий, общественных объединений и организаций, средств массовой информации, руководителей и начальников, всех категорий воспитателей по формированию и развитию у российских граждан высокого патриотического сознания, возвышенного чувства любви к своему Отечеству, верности его лучшим традициям, идеалам, готовности и потребности достойно выполнять свой гражданский и воинский долг, конституционные обязанности, побуждению их к духовно-нравственному и профессиональному самосовершенствованию

Патриотическое воспитание как специфический процесс и особый вид человеческой деятельности, как сложное социально-педагогическое явление многофункционально. Основными функциями процесса патриотического воспитания являются:

1. Формирующе-развивающая функция, связанная с формированием личности, качеств, характеризующих сущность гражданина-патриота, постоянное развитие их.

2. Функция побуждения к самосовершенствованию путем самовоспитания.

3. Профилактическая функция, реализация которой позволяет прогнозировать и предупреждать проявления антипатриотических убеждений, чувств, действий и поступков.

4. Функция перевоспитания, реализуемая в процессе патриотического воспитания при работе с людьми с отклоняющимся поведением, с социально и педагогически запущенными, со сложившимися отрицательными стереотипами, не верящими или не принимающими саму идею патриотизма.

5. Мобилизационная функция, которая, как правило, проявляется и реализуется тогда, когда необходимо мобилизовать человеку свои внутренние силы на преодоление трудностей, на выполнение своего гражданского и воинского долга.

Процесс патриотического воспитания, как и другие виды деятельности, организуется и функционирует на основе исходных положений, идей, отражающих закономерные связи и отношения между субъектами и объектами, включенными в данный процесс. Речь идет о *принципах воспитательной деятельности*. Основными из них являются:

- Целеустремленность всех видов и форм воспитательных взаимоотношений, влияний и воздействий, направленных на формирование и развитие духовно-нравственных качеств, чувств любви к Отечеству, Долга, Чести, моральной ответственности за судьбу Родины, обеспечения личной, общественной и государственной безопасности.
- Четко выраженная гражданско-патриотическая и профессиональная направленность всех проводимых служебных и учебно-воспитательных мероприятий, разрабатываемых и принимаемых законодательных актов, указов, директив, распоряжений, указаний, программных документов.
- Гуманизм и демократизм в решении задач патриотического воспитания граждан Российской Федерации, учитывая тот факт, что принуждением не воспитываются высокие чувства патриотизма, любовь к своему Отечеству, беззаветное служение Родине, внутренняя готовность к защите ее интересов. Патриотизм предполагает гуманное отношение к личности гражданина, к народам, проживающим на территории России, а демократизм требует активного участия всего общества в подготовке человека-патриота.
- Патриотическое воспитание субъектов и объектов воспитательного процесса в различных видах деятельности (служебной, общественной, коммерческой, профессиональной, учебно-познавательной, спортивной и всех других видах

человеческого труда) через содержание, организацию, методы и формы, стимулирование и т.д.

- Комплексный подход к процессу патриотического воспитания с учетом функционирования всех его элементов: цели и задач, многообразия взаимоотношений, различных способов, методов, приемов влияния и воздействия на сознание, подсознание, чувства, волю, потребности, мотивы личности, психологию коллектива, отдельных групп граждан.
- Индивидуальный и дифференцированный подход к конкретной личности, различным социальным и профессиональным группам, разным слоям общества, с учетом национальных, профессиональных, социальных, возрастных, половых и иных особенностей.
- Воспитание в коллективе и через коллектив путем создания в нем атмосферы высоких патриотических чувств, ответственности, взаимопонимания, дружбы, высокой культуры взаимоотношений, единства в понимании сущности, целей и задач патриотического воспитания.
- Обеспечение в процессе патриотического воспитания единства научной теории и реальной практики в реализации его целей и решении воспитательных задач, единства слова и дела в поведении, действиях субъекта и объекта воспитательной деятельности.
- Достижение единства патриотического воспитания, самовоспитания и перевоспитания субъектов и объектов воспитательного процесса с учетом особенностей их социальных условий жизнедеятельности, характера общественной и профессиональной деятельности, возраста и т.д.
- Обеспечение преемственности от поколений к поколению положительного опыта решения задач патриотического воспитания различных слоев, народов, профессий Российского общества, накопление и целенаправленное использование положительного

исторического опыта воспитания патриотизма у предшествующих поколений нашего Отечества.

- Целенаправленное стимулирование воспитательной деятельности по эффективному и качественному решению целей и задач патриотического воспитания.

Перечисленные принципы процесса патриотического воспитания находятся во взаимосвязи и отражают закономерные связи, отношения, устойчивые тенденции, которые проявляются в данном процессе.

По своей сущности процесс патриотического воспитания закономерно развивающийся и изменяющийся. В нем, как и в любом другом сложном явлении, функционируют и проявляются **законы и закономерности различного уровня** и разного порядка.

*Во-первых*, в процессе патриотического воспитания специфически проявляются наиболее общие законы развития и изменения природы, общества и мышления (законы единства и борьбы противоположностей, перехода количественных изменений в качественные, отрицания отрицания).

*Во-вторых*, в нем проявляются закономерности социального плана, определяющие детерминированность процесса патриотического воспитания социально-экономическими условиями жизни общества, господствующими в нем идеологии, политики, права, морали, факторами жизнедеятельности, положением в обществе того или иного государственного института, состоянием и уровнем науки, образования и др.

*В-третьих*, в процессе патриотического воспитания проявляются закономерности индивидуально-психологического плана, формирования и развития личности (целостное формирование личности гражданина-патриота, единство деятельности и личности, единство воспитания, самовоспитания и перевоспитания личности и др.)

*В-четвертых*, закономерности социально-психологического характера, проявляющиеся и

функционирующие в конкретных явлениях общественной, коллективной и групповой жизни граждан России. Как устойчивые тенденции они проявляются в общественном (коллективном, групповом) мнении, настроении людей, в системе отношений и взаимоотношений, устоявшихся традиций, сложившихся авторитетов и т.д.

*В-пятых*, в процессе патриотического воспитания проявляются и действуют специфические педагогические закономерности, знание и учет которых позволяет также более эффективно управлять данным процессом. К их числу следует отнести:

а) Соответствие целей и задач патриотического воспитания требованиям и возможностям общества, профессиональной деятельности, идеалам духовно-нравственного человека.

б) Соответствие средств, методов, форм патриотического воспитания его целям, задачам, содержанию в целом.

в) Соответствие воспитательного влияния (воздействия) индивидуальным, коллективным, национальным, профессиональным особенностям людей, включенных в процесс патриотического воспитания.

г) Соответствие воспитательных влияний (воздействий) личному примеру того, кто занимается патриотическим воспитанием (руководителя, начальника, педагога, родителя и т.д.), уровню его духовно-нравственного, культурного, профессионально-этического развития.

д) Соответствие конечных результатов патриотического воспитания поставленным целям и задачам, эффективности методики организации и методики воспитательного влияния и воздействия.

Рассматривая специфические педагогические закономерности процесса патриотического воспитания, следует иметь в виду, что они проявляются в сфере человеческих отношений, где всегда действуют факторы объективного и субъективного, закономерного и случайного



характера. Их учет на практике предполагает наличие высокого уровня общей, профессиональной, правовой и психолого-педагогической культуры, профессионально-педагогического мастерства. Данный вид закономерностей, как показывает практика, предполагает обязательную целенаправленную, активную, сознательную деятельность всех людей, включенных в процесс патриотического воспитания, настойчивость, творчество в определении и решении воспитательных задач.

***Содержание патриотического воспитания*** граждан Российской Федерации базируется на множестве ценностных ориентаций. В системном плане их можно представить следующими относительно самостоятельными группами:

1. Общечеловеческие ценности, связанные, в первую очередь, с духовно-нравственной сферой жизни народов, населяющих Россию, представленные в таких понятиях, как «любовь к Родине», «любовь к своему народу», «свобода слова», «личная, общественная и государственная безопасность», «моральная ответственность», «гуманное отношение к человеку», «социальная справедливость», «материальная обеспеченность жизни человека» и многие другие, выступающие как предпосылки для эффективного решения задач патриотического воспитания.

2. Национально-государственные ценности. Они отражают положительные тенденции становления и развития Российского государства, народов, входящих в него, те исторические традиции, которые сложились на протяжении веков и положительно влияют на возрождение и процветание Отечества. В них находит отражение богатство и своеобразие множества ценных идей, деятельности отдельных личностей беззаветного и высокого служения интересам общества, государства, народам, положительного опыта сохранения и умножения духовно-культурного и материального богатства России, ее народов. При этом важно учитывать диалектическую взаимосвязь учета и защиты общегосударственных Российских и национальных интересов, сохранения ценностей, национальных традиций, способствующих объединению России, обеспечению

безопасности каждого гражданина, каждого народа, российского государства в целом.

3. В содержание патриотического воспитания входит множество профессиональных ценностей. Профессионализм как ценность в области проявления реального патриотизма имеет свой воспитательный аспект влияния на сознание, подсознание, чувства, волю. Высокий профессионализм всегда являлся показателем высокого уровня развития культуры в той или иной области человеческой деятельности. Он традиционно считается гордостью для того или иного народа, государства, общества.

Профессиональные ценности, как и иные, накапливаются и проявляются в любой сфере профессионального труда в виде добросовестного отношения к нему, любви к своей профессии, проявления творчества в выполнении профессиональных задач, в символике и профессиональных ритуалах, форме одежды, культуры взаимоотношений в процессе своего труда, в отношениях к государственным материальным и духовным ценностям и т.д.

4. Личностные ценности - качественные характеристики человека, по которым определяется уровень развития патриотизма. Поэтому в процессе патриотического воспитания важно учитывать их и целенаправленно использовать. По их реальному проявлению, по конкретным действиям и поступкам, взглядам, убеждениям, жизненным позициям, эмоциональным проявлениям личности оценивается патриотизм гражданина России. В данном случае речь идет, в первую очередь, о таких личностных ценностях, как осознание человеком своего места в жизни, своего патриотического долга служения своему Отечеству, выполнения своих гражданских, конституционных, профессиональных обязанностей, любви к своей Родине, к своему народу, готовности выступить на защиту интересов России, обеспечить безопасность личности, общества и государства, проявлять высокую ответственность за результаты своего труда, быть носителем культурных ценностей своего народа и многие другие.

На основе совокупности патриотических ценностей всех перечисленных групп определяются цели и задачи патриотического воспитания.

## **2. Цель и задачи патриотического воспитания**

Учитывая тот факт, что в нашем государстве произошла смена социально-политического строя, выдвигаются новые требования к личности, порождающие новый тип личности, формируются многие другие жизненные установки, утверждается иной образ жизни, поведения и деятельности, система воспитания может и должна корректировать все перепады несоответствий между требованиями общества, государства и свойствами личности, базироваться на устойчивых ценностях, выступающих жизненным фундаментом любого гражданина, основой объединения народов России. Таким фундаментом, как уже было сказано ранее, выступает ПАТРИОТИЗМ, который формируется и утверждается средствами целенаправленного патриотического воспитания.

*Общая цель патриотического воспитания* состоит в том, чтобы формировать и развивать у большинства граждан России патриотическое самосознание, безграничную любовь к своей Родине, к своему народу, добросовестное выполнение своего гражданского, профессионального и воинского Долга, соблюдение своих конституционных прав и обязанностей; обеспечить рост уровня значимости российского патриотизма у всех слоев общества, достижение поворота в общественном, национальном и индивидуальном сознании в сторону понимания и осмысления зависимости настоящего и будущего страны, народа, личности от того, в какой мере люди руководствуются в своей практической деятельности патриотическими началами и в какой мере стремятся сохранить и приумножить духовные, культурные, материальные богатства своего народа, своего Отечества.

В соответствии с общей целью в процессе патриотического воспитания граждан России решается

множество различных по основанию и содержанию задач. К числу *задач патриотического воспитания* следует отнести следующие:

- проведение целенаправленной государственной политики, осуществление деятельности всех государственных, общественных, негосударственных структур и институтов по формированию общенационального представления о патриотизме гражданина России как общечеловеческой, национально-государственной и профессиональной ценности, по созданию условий для экономического, социального, духовно-нравственного, культурного и физического развития всех слоев населения и, в первую очередь, подрастающего поколения, молодежи;
- создание и функционирование в обществе эффективной системы патриотического воспитания, включающей в себя воспитательные возможности семьи, общеобразовательной школы, религиозных конфессий и духовных заведений, силовых структур (армии, флота, МВД, ФСБ, ФАПСИ, СВР, различных охранных ведомств и организаций), политических партий, молодежных организаций, спортивных и творческих организаций, средств массовой информации. Новая система патриотического воспитания должна решить социально-педагогическую задачу по формированию и развитию современного типа личности, умеющей достигать поставленной цели, самоутверждаться, отстаивать свои интересы и достигать их, учитывая при этом интересы своей социальной группы, всего общества, интересы своего Общества и Государства; добиваться глубокого осознания и реализации в повседневной жизни сущности Российского патриотизма, его исторических корней и их связи с современной жизнью, воспитания любви к своей Родине, беззаветного служения своему Отечеству;
- формирование национального самосознания, гражданственности и патриотизма, воспитания

уважения к закону, нормам общественной, коллективной, групповой жизни, социальной, профессиональной и личной ответственности за все происходящее в обществе, государстве, коллективе, проявляющейся в заботе о благополучии своей страны, ее укреплении и обеспечении безопасности;

- воспитание у личности и народа потребности к освоению ценностей национальной культуры, формирование и развитие эстетических вкусов, стремления к созданию и приумножению ценностей духовной культуры, обеспечению ее безопасности от массовой культуры, активного участия в культурной жизни российского общества;
- воспитание потребности к труду как первой и важнейшей жизненной необходимости и главному способу и средству достижения успеха в жизни, четкой целеустремленности, предприимчивости, конкурентоспособности во всех сферах жизнедеятельности, гордости за результаты труда на благо самой личности и народа и государства;
- создание нормальных условий для проявления патриотизма, выполнения конституционных прав и обязанностей, своего гражданского, профессионального и воинского долга различных социальных групп, народов и конкретной личности с учетом государственных, профессиональных и личных интересов;
- воспитание потребности к экологической, физической культуре и спорту, здоровому образу жизни, стремления к созданию нормальной семьи, продолжению рода, к активной деятельности по борьбе с наркоманией, пьянством, курением и другими явлениями, подрывающими здоровье человека и унижающими его достоинство как гражданина-патриота своего Отечества;
- формирование и развитие у российских граждан, выполняющих свой государственный и воинский долг,

- утверждение в обществе, в сознании и чувствах людей социально значимых патриотических ценностей, взглядов, убеждений, уважения к положительным традициям прошлого России, повышение престижа государственной, особенно воинской службы, профессий, связанных с вооруженной защитой интересов государства и общества;
- формирование у граждан России бережного отношения к природным богатствам, к использованию ее недр и водных ресурсов, воспитание чувства хозяина своей страны, разумного использования полезных ископаемых в интересах своего Отечества, на благо народа, на повышение материального уровня жизни людей, их духовно-нравственного развития, обеспечение безопасности личности, общества и государства;
- максимальное, целенаправленное, комплексное и эффективное использование в интересах патриотического воспитания всех форм, методов и средств воспитательного влияния на сознание чувства, волю, потребности, мотивы человека, и, в первую очередь, средств массовой информации (печати, радио, телевидения, различных информационных систем);
- целенаправленное формирование и совершенствование культуры русского языка, как общегосударственного и языка каждого народа, населяющего Россию, воспитание речевой культуры у всех граждан российского государства, учитывая тот факт, что язык, овладение речевой культурой всегда было важным показателем проявления патриотизма того или иного народа, государства, общества.

Перечисленные группы общих задач патриотического воспитания граждан Российской Федерации, в свою очередь, реализуется через множество более частных задач с учетом особенностей субъектов и объектов воспитания, условий, в которых оно проводится, уровней их решения (на государственном, федеральном, национальном, общественном, ведомственном, внегосударственном, профессиональном, коллективном, групповом, личностном), а также особенностей их решения на экономическом, социальном, правовом, политическом, моральном уровнях.

Система патриотического воспитания, как и сам процесс воспитания патриотизма, включает конкретные задачи в области организации, содержания, методики его проведения, материально-технического оснащения, управления, информационного, нормативно-правового, научно-теоретического, психолого-педагогического, финансово-экономического и иного обеспечения.

\* \* \*

Цели и задачи патриотического воспитания подчинены главному – обеспечению на ближайший период жизни новых поколений народов России роста уровня значимости российского патриотизма у всех слоев населения и достижению существенного поворота в общественном, индивидуальном и национальном сознании в сторону осознания и понимания зависимости судеб российского государства, общества, народа, его граждан от того, в какой мере они в своих практических делах, действиях руководствуются патриотическими началами, беззаветно служат делу возрождения и процветания своего Отечества.

На достижение этих целей направлена вся современная система воспитания граждан России, воинов ее Вооруженных Сил, непосредственно обеспечивающих безопасность Отечества, российского государства, общества, каждой личности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. А педагогом быть обязан / Сост. Б.Г.Безлепкин. - М.: Воениздат, 1990.
2. Вдовюк В.И., Фильков С.М. Основы педагогики высшей школы в структурно-логических схемах: Учебное пособие. – М., 1999.
3. Военная педагогика и психология / А.В.Барабанщиков, В.П.Давыдов, Э.П.Утлик, Н.Ф.Феденко. - М.: Воениздат, 1986.
4. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации / Под ред. И.А.Липского. - М., 1995.
5. Воспитательная работа в Вооруженных Силах: Состояние и перспективы развития. - М.: ГА ВС, 1995.
6. Городов П.Н. Актуальные вопросы перестройки воспитания в высшей военной школе. - М.: ВПА, 1990.
7. Деятельность командиров и политорганов по укреплению воинской дисциплины и правопорядка в армии и на флоте. - М.: ВПА, 1990.
8. Котов В.Г. Методические рекомендации командирам и политработникам по изучению общественного мнения воинских коллективов и его учету в воспитательной работе. - М.: ВПА, 1990.
9. Кузьменко Б.В. Социальные процессы в воинских коллективах как объект системного анализа и управления. - М.: ВПА, 1990.
10. Личность и коллектив: психология военного управления / Я.В.Подольск. - М.: Воениздат, 1989.
11. Методика руководства воспитательной работой в полку / Под общ. ред. Д.П.Познанского. - М.: Воениздат, 1989.
12. Многонациональный воинский коллектив: Вопросы и ответы: Методическое пособие для командиров и политработников подразделений. - М.: Воениздат, 1989.
13. Педагогика / Под ред. Ю.К.Бабанского. - М.: Просвещение, 1983.
14. Психология и педагогика высшей военной школы / Под ред. А.В.Барабанщикова. - М.: Воениздат, 1989.
15. Самойленко В.Ф., Шевцов В.М. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе. - М.: ВПА, 1989.
16. Система воспитания в высшей школе / Госкомвуз России. - М.: НИИВО, 1995. - Вып.1.
17. Социальная и военная психология / Под ред. Н.Ф.Феденко. - М.: ВПА, 1990.



## ***ОГЛАВЛЕНИЕ***

	Стр.:
Введение в курс основ воспитательной работы с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации	3
<b>I. СИСТЕМА ВОСПИТАНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>	<b>14</b>
1. Воспитательный процесс как система	15
2. Исторические аналоги и предпосылки выделения воспитательной работы командира как вида его профессиональной деятельности	22
3. Логика построения системы воспитательной работы	27
4. Воспитательная работа в условиях боевых действий	35
<b>II. КОМАНДИР – ОРГАНИЗАТОР ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ</b>	<b>38</b>
1. Единоначалие как принцип строительства ВС РФ	39
2. Система требований к военно-профессиональным качествам командира – организатора воспитательной работы в воинском коллективе	42
3. Методика планирования, организации и проведения командиром воспитательной работы в подразделении	44
4. Методика контроля, оценки и учета результатов воспитания личного состава	50
5. Этика военного руководителя	60

<b>III.</b>	<b>МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫЙ ВОИНСКИЙ КОЛЛЕКТИВ И МЕТОДИКА РАБОТЫ ПО ЕГО СПЛОЧЕНИЮ</b>	<b>75</b>
	1. Социально-психологическая характеристика воинского коллектива как объекта и субъекта системы воспитательной работы и особенности многонациональных воинских коллективов	75
	2. Основные методы работы командира по сплочению воинского коллектива с учетом национально-психологических, возрастных и личностных особенностей военнослужащих	85
<b>IV.</b>	<b>МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ</b>	<b>97</b>
	1. Сущность общественного мнения, его роль и значение в формировании социально-психологического климата в воинском коллективе	97
	2. Органы и средства формирования общественного мнения в подразделении (части)	106
	3. Основы методики работы по изучению и формированию общественного мнения в воинском коллективе	111
<b>V.</b>	<b>ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ</b>	<b>127</b>
	1. Сущность и содержание патриотического воспитания в современных условиях	127
	2. Цель и задачи патриотического воспитания	139
	Литература	144
	<i>Оглавление</i>	145

**Вдовюк Владимир Иосифович**

Заслуженный деятель науки Российской Федерации  
действительный член Международной академии акмеологических  
наук  
доктор педагогических наук, профессор

**Фильков Сергей Михайлович**

член-корреспондент Академии гуманитарных наук  
кандидат педагогических наук, доцент