

**Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан
Академия гражданской защиты имени Малика Габдуллина**

Кафедра гражданской обороны и военной подготовки

Учебное пособие

«Военная педагогика и психология»

г.Кокшетау, 2024

«Военная педагогика и психология» – Кокшетау. Академия гражданской защиты имени Малика Габдуллина Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан, 2024 – 235 стр.

Авторы:

Тимирғали А. – старший преподаватель кафедры гражданской обороны и военной подготовки;

Абдрахманов А. А. – кандидат военных наук, начальник кафедры гражданской обороны и военной подготовки;

Даулетов К. С. – преподаватель кафедры гражданской обороны и военной подготовки.

Жолдакаева Г. Д. – старший помощник начальника отделения ВиСПР (по внедрению государственного языка) воинской части 52859 МЧС Республики Казахстан.

Учебное пособие по дисциплине «Военная педагогика и психология» предназначено для проведения занятий с курсантами факультета очного обучения Академии гражданской защиты имени Малика Габдуллина МЧС Республики Казахстан по специальности «Командная тактическая сил гражданской обороны».

Рассмотрено и утверждено на заседании УМС Академии гражданской защиты имени М.Габдуллина Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от «14» февраля 2024 года № 7

Академия гражданской защиты имени Малика Габдуллина Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
I. Военная педагогика	
1.1. Основные цели и идеалы педагогики	8
1.2. Особенности военно-педагогического процесса.....	16
II. Военная дидактика.	
2.1. Военная дидактика и её роль в организации боевой и государственно-правовой подготовке войск. Понятие о принципах обучения воинов.....	21
2.2. Сущность и специфика обучения воинов. Средства и методы педагогического воздействия на личность военнослужащего.....	30
2.3. Процесс воспитания воинов. Сущность, основные направления, принципы, формы и методы воспитания.....	36
2.4. Самовоспитание воинов. Особенности воспитания воинов в современных условиях.....	43
III. Военная психология как наука. Роль психологических знаний в деятельности офицера воспитателя.	
3.1. Сущность, предмет, задачи и принципы общей психологии.....	47
3.2. Основные задачи социально-психологической работы.....	51
IV. Педагогическая культура офицера-воспитателя.	
4.1. Педагогическая культура. Педагогическая культура офицера.....	57
4.2. Нравственно-психологический образ педагога в современных условиях. Пути формирования педагогической культуры офицера.....	65
V. Психологическая структура личности.	
5.1. Личность военнослужащего.....	78
5.2. Чувства и воля военнослужащих в условиях воинской деятельности.....	86
5.3. Методы психодиагностики исследования личности.....	96
Глава 6. Требования психологической подготовки личного состава и проблемы адаптации военнослужащих к военной службе.....	102
VI. Социально-психологический анализ различных видов служебно-боевой деятельности и влияния их условий на морально-психологическое состояние личного состава.....	103
6.2. Этапы адаптации военнослужащих к военной службе. Пути адаптации к военной службе.....	111
6.3. Проблемы адаптации воинов с нервно-психической неустойчивостью.....	121

VII. Психология воинской дисциплины и пути её укрепления в подразделении.	
7.1. Сущность и роль воинской дисциплины в повышении боевой готовности частей и подразделений.....	128
7.2. Параметры дисциплинированности воина.....	135
VIII. Работа офицера-воспитателя по оказанию психологической помощи и сохранению психологического здоровья.	
8.1. Нормы психического здоровья военнослужащих.....	138
8.2. Этапы работы по профилактике нервно-психической неустойчивости.....	143
8.3. Выявление лиц, склонных к наркомании и токсикомании. Предупреждение наркомании в подразделении.....	146
8.3.1. Психологическая реабилитация военнослужащих и профилактика негативных психологических последствий воздействия экстремальных условий служебно-боевой деятельности.....	151
8.3.2. Основные принципы психо-реабилитационной работы.....	155
IX. Социально-психологическая структура воинского коллектива.	
9.1. Основные социально-психологические понятия группы. Отрицательное лидерство в первичных воинских коллективах. Основные направления психологического исследования воинского коллектива.....	159
9.2. Основные признаки и виды групп. Влияние групп разного уровня на развитие личности. Понятие о коллективе. Воинские подразделения как коллектив. Особенности воинского коллектива.....	167
X. Морально-психологическая подготовка личного состава.	
10. 1. Психологическая война. Виды психологического воздействия.....	176
XI. Психологические основы педагогической деятельности по управлению воинским коллективом.	
11.1. Управление воинскими группами в процессе их развития. Особенности управления воинским коллективом.....	190
11.2. Управление социально-психологическим климатом воинского коллектива. Формирование коллективного мнения.....	203
11.3. Практическое применение методик изучения форм коллективного настроения.....	214
11. 4. Применение социометрического метода для предупреждения и преодоления конфликтов и управления коллективной дисциплинированностью.....	222

ВВЕДЕНИЕ

«Военная педагогика и психология» является необходимым предметом для профессиональной подготовки курсантов (слушателей). Иметь отношение к военным психологам-педагогам, деятельность которых по своему содержанию носит ярко выраженный педагогический характер и требует глубоких знаний военной педагогики и психологии, творческого применения теории в учебно-воспитательном процессе, развития качеств учителя и воспитателя, овладения педагогическим мастерством.

Данная дисциплина предназначена предоставить курсантам необходимые знания о специфической природе и закономерностях социально-психологических процессов протекающих в воинских коллективах, а так же психологических особенностях личности военного руководителя.

Цель дисциплины – эффективное изучение и понимание психолого-педагогических явлений и образование военнослужащих, а также вооружение курсантов (слушателей) необходимыми управленческими навыками для эффективного управления их поведением и деятельностью.

Главная задача дисциплины заключается в формировании необходимых знаний, навыков и умений о специфической природе и закономерностях управленческой деятельности военного руководителя в процессе обучения и воспитания военнослужащих.

Цель преподавания дисциплины «Военная педагогика и психология»:

- формирование личности курсанта (слушателя) как командира и воспитателя, всесторонне образованного, с развитым педагогическим мышлением;
- утверждение общепринятых ценностей, культуры педагогической деятельности;
- развитие прочной базы педагогических способностей на основе изучения достижений мировой и национальной педагогической мысли;
- формирование педагогических способностей руководства, путем практической направленности управлением учебным процессом.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение курсантами (слушателями) основных педагогических понятий и форм деятельности, формирование соответствующих предметных и операциональных компетенций;
- развитие устойчивого интереса к педагогическому процессу, стремления к самосовершенствованию;
- ориентирование курсантов (слушателей) на осмысление и анализ педагогических взглядов, как в стране, так и в ближнем и дальнем зарубежье;

– утверждение гражданственности, активной личностной позиции будущих офицеров в решении педагогических задач и профессиональных проблем;

– формирование навыков принятия управленческих решений, понимания тенденций развития сфер общественной жизни, политики государства, реализуемой в конкретной области обучения и воспитания.

В результате изучения дисциплины курсанты (слушатели) должны иметь представление:

- о педагогике как науке, искусстве и практической деятельности;
- о ее связи с другими науками;
- об объекте педагогической деятельности, (диагностика) ;
- о возможных результатах педагогического воздействия, (прогностика).

Знать:

- этапы становления и развития военной педагогики;
- основные структурные элементы военно-педагогического процесса;
- технологию организации и руководства военно-педагогическим процессом;

– психолого-педагогические аспекты деятельности руководителя и обучаемого.

Уметь:

- применять основные положения научных знаний для построения военно-педагогического процесса;
- использовать педагогические технологии в обучении личного состава;
- развивать педагогические способности командира как руководителя.

Быть компетентным:

- в творческой систематизации педагогического материала и использования полученных педагогических знаний для решения практических задач обучения и воспитания личного состава;
- подготовки и проведения занятий по предметам боевой подготовки с учетом дидактических принципов и методов;
- воспитания у личного состава высоких морально-боевых качеств.

Одна из главных задач педагогической науки – разработать теоретические, методологические основы инновационных процессов, рациональных связей теории и практики.

Педагогический процесс в высшем учебном заведении ведется для осуществления воспитания, образования и обучения будущих специалистов. Разумеется, у каждого курсанта (слушателя) есть своя цель обучения. В ходе одного занятия цели преподавателя и курсанта (слушателя) могут расходиться, но в завершении процесса обучения решаются общие задачи. Цели курсанта

(слушателя) должны войти в образовательный процесс с учетом государственных задач и современных требований рынка труда.

Процесс обучения остается целенаправленным, социально обусловленным и педагогически организованным действием развития личности обучающихся при овладении систематизированными научными знаниями и способами деятельности.

Под содержанием образования понимается система научных знаний, практических умений и навыков, мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, освоенных в процессе обучения. Содержание образования строится строго на научной основе.

I. Военная педагогика

1.1. Основные цели и идеалы педагогики

Свое название педагогика получила от греческих слов «пай-дос» – дитя и «аго» – вести.

В дословном переводе «пайдагогос» означает «детоводитель». Педагогом в Древней Греции называли раба, который в буквальном смысле слова брал за руку ребенка своего господина и сопровождал его в школу. Учителем в этой школе нередко другой раб, только ученый.

Позже слово «педагогика» стало употребляться в более общем смысле для обозначения искусства «вести ребенка по жизни» – воспитывать его и обучать, направлять духовное и телесное развитие.

То есть, педагогика стала наукой о воспитании и обучении детей. Такое восприятие педагогики сохранилось вплоть до середины XX в. И лишь последние десятилетия возникло понимание того, что в квалифицированном педагогическом руководстве нуждаются не только дети, но и взрослые.

Педагогика – это наука о воспитании человека. Понятие «воспитание» здесь употребляется в самом широком смысле, включая образование, обучение, развитие. Поэтому в мировом педагогическом лексиконе все чаще употребляются новые термины – «андрогогика» (от греч. «андрос» – мужчина и «аго» – вести) и «антропологика» (от греч. «антропос» – человек и «аго» – вести).

Педагогика – наука о воспитании и обучении человека, прежде всего в детско-юношеском возрасте.

Предмет педагогики – целостный педагогический процесс направленного развития и формирования личности в условиях её воспитания, обучения и образования.

С момента возникновения армии как специфического социального явления важнейшим компонентом воинской деятельности было и остается обучение и воспитание личного состава. По сути, это и есть практическая военная педагогика – необходимое, обязательное средство разносторонней подготовки воинов к успешному ведению боевых действий. Первоначально военная педагогика возникла как практическая деятельность командиров и подчиненных. С течением времени накапливались знания об обучении и воспитании воинов, которые передавались от поколения к поколению в виде сказаний, заветов, пословиц, поговорок. По мере усложнения военного дела, особенно в эпоху образования государств, создания сравнительно многочисленных регулярных армий, военно-педагогическая мысль получает

дальнейшее развитие. Соответствующий опыт находит отражение в инструкциях, наставлениях, уставах, приказах и других письменных источниках. Значительный вклад в это внесли Петр I, А. В. Суворов, М. И. Кутузов, Д. Ф. Ушаков, С. О. Макаров, М. И. Драгомиров.

В конце XIX – начале XX века военная педагогика начинает оформляться в самостоятельную научную отрасль. Труды М. В. Фрунзе, М. Н. Тухачевского, И. Э. Якира, опыт обучения и воспитания воинов в годы Гражданской и Великой Отечественной войн послужили основой, на которой сформировалась современная военная педагогика. Ее развитию содействовали А. Г. Базанов, Г. Д. Луков, А. В. Барабанщиков, Н. Ф. Феденко, В. П. Давыдов, В. Н. Герасимов, В. И. Вдовюк, В. Я. Слепов, В. И. Хальзов и другие.

Объектом военной педагогики являются военнослужащие и воинские коллективы. Предметом выступает военно-педагогический процесс в целом и непосредственно педагогические закономерности обучения, воспитания, образования, подготовки военнослужащих и воинских коллективов к успешному решению служебных и боевых задач.

Военная педагогика – это отрасль педагогической науки, изучающая закономерности военно-педагогического процесса, обучения и воспитания военнослужащих и воинских коллективов, их подготовки к успешному ведению боевых действий и военно-профессиональной деятельности. Это наука о воспитании, обучении и образовании личного состава Вооруженных Сил, о подготовке подразделений (частей) к успешным действиям в условиях воинской деятельности.

Специфика военной педагогики связана с тем, что военнослужащие с первых дней службы или обучения в вузе не просто учатся и готовятся как военные специалисты, а начинают решать реальные учебные, служебные, боевые задачи. Соответственно военно-педагогические воздействия и взаимодействия имеют самую непосредственную практическую, служебную направленность. То есть фактически каждый военнослужащий сразу включается в функционирование воинского коллектива, приступает к военно-профессиональной деятельности и несет полную личную ответственность (не только моральную, но и юридическую, правовую) за качество учебы, свое поведение, дисциплину, за решение задач по предназначению. При этом субъектами педагогического воздействия и взаимодействия выступают в основном уже достаточно взрослые люди, в возрасте старше 18 лет, со своими, в определенной степени уже сложившимися взглядами, мировоззрением, личностными качествами.

Стало быть, военная педагогика отличается от большинства других педагогических отраслей непосредственной включенностью объектов

(субъектов) воспитания, обучения, образования, подготовки в реальную профессиональную деятельность, связанную с решением ответственных задач, требующих высоких морально-психологических качеств, готовности, способности и выучки действовать в сложной обстановке, в том числе с риском для жизни и здоровья.

С точки зрения структуры военная педагогика как наука включает методологию военной педагогики, историю военной педагогики, теорию обучения (военную дидактику), теорию воспитания военнослужащих, педагогику высшей военной школы, частные методики боевой подготовки и ряд других разделов.

Содержание военной педагогики составляют:

- факты, полученные в результате военно-педагогических и военнаучных исследований и жизненных наблюдений;
- научные обобщения, выраженные в категориях, закономерностях, принципах, концепциях военной педагогики;
- гипотезы, нуждающиеся в практической проверке;
- методики исследования военно-педагогической реальности;
- система нравственных ценностей военной службы.

Данные гуманитарных и социальных наук позволяют получить целостное представление о человеке и коллективе как объекте и субъекте воздействий и взаимодействий. Сведения о биологической сущности человека дает изучение естественных наук. Практическое использование научно-технических и военнаучных знаний предоставляет возможность моделировать военно-педагогический процесс и его элементы.

Военная педагогика оперирует определенными категориями; основные из них таковы:

- военно-педагогический процесс – целенаправленная, организованная система учебно-воспитательной деятельности командиров, штабов, специалистов воспитательных структур, общественных организаций по подготовке воинов и воинских коллективов к действиям по предназначению;
- воспитание военнослужащих – процесс и результат целенаправленного влияния на развитие личности военнослужащего, ее качеств, отношений, взглядов, убеждений, способов поведения;
- обучение военнослужащих – целенаправленный процесс взаимодействия командиров (начальников) и подчиненных по формированию знаний, навыков и умений обучающихся;
- развитие военнослужащих – процесс накопления количественно-качественных изменений, функционального совершенствования психической,

интеллектуальной, физической, профессиональной деятельности военнослужащего и его соответствующих качеств;

- психологическая подготовка военнослужащих – формирование психической устойчивости и готовности военнослужащих к выполнению военно-профессиональной деятельности;

- образование военнослужащих – процесс и результат овладения военнослужащими системой научных знаний и военно-профессиональных навыков умений, формирования необходимых качеств личности для успешного выполнения служебных обязанностей и жизни в обществе.

Кроме названных в военной педагогике используются такие категории, как профессионально-педагогическая культура офицера, самовоспитание, самообразование военнослужащих и др.

Военная педагогика как наука решает следующие задачи:

- исследует сущность, структуру, функции военно-педагогического процесса;

- исследует проблемы организации и совершенствования образовательного процесса в военно-учебных заведениях;

- разрабатывает эффективные формы организации военно-педагогического процесса и методы воздействия на военнослужащих и воинские коллективы;

- способствует гуманизации военно-педагогического процесса и воинской службы;

- обосновывает содержание и технологию обучения, воспитания, развития и психологической подготовки военнослужащих;

- выявляет закономерности и формулирует принципы процессов обучения и воспитания военнослужащих;

- обосновывает методику обучения и психологической подготовки воинов с учетом специфики видов и родов войск;

- разрабатывает содержание и методику самообразования и самовоспитания военнослужащих;

- исследует особенности и содержание деятельности военного педагога и пути формирования и развития его педагогической культуры и мастерства;

- разрабатывает методику военно-педагогического исследования, обобщения, распространения и внедрения передового опыта обучения и воспитания;

- дает научные рекомендации по творческому использованию исторического наследия военной педагогики.

Решение задач военной педагогики связано, прежде всего, с поиском, путей активизации человеческого фактора в интересах укрепления боевой

мощи Вооруженных сил Республики Казахстан, формирования у командиров (начальников) современного педагогического мышления, создания в воинских коллективах атмосферы творчества, сплоченности, взаимной взыскательности и личной ответственности за качественное выполнение функциональных обязанностей, противодействия нарушению законности, правопорядка и воинской дисциплины.

Выполнение офицером служебных обязанностей сопряжено с реализацией ряда педагогических функций. Прежде всего, офицер занимается обучением, подготовкой подчиненных, совершенствованием их воинского мастерства, боевой выучки. Будучи непосредственным начальником для своих подчиненных, он отвечает за воспитание, формирование у военнослужащих качеств защитника Родины, соблюдение ими требований законов, уставов, развитие их интеллектуальных и физических качеств. Кроме того, офицер обучает сержантов (младших командиров) практике обучения и воспитания подчиненных, организует и направляет их педагогическую деятельность. Эти положения закреплены соответствующими статьями Устава внутренней службы Вооруженных сил Республики Казахстан и являются обязательными для выполнения в повседневной деятельности. Эффективность военно-профессиональной деятельности определяется в значительной степени наличием у офицера – руководителя воинского коллектива – знаний, навыков и умений в области военной педагогики.

Педагогические знания позволяют офицеру:

- умело организовывать боевую деятельность подчиненных, поддерживать на необходимом уровне боевую и мобилизационную готовность подразделения;
- успешно руководить боевой подготовкой, методически грамотно обучать личный состав;
- продуктивно проводить воспитательную работу в подразделении, воспитывать у военнослужащих моральную и психологическую готовность к защите Отечества, гордость и ответственность за принадлежность к Вооруженным силам Республики Казахстан;
- результативно осуществлять деятельность по поддержанию крепкой воинской дисциплины, сплочению воинского коллектива подразделения;
- обеспечивать неукоснительное соблюдение внутреннего порядка в подчиненном подразделении, организовывать и проводить всестороннюю подготовку к несению службы в суточном наряде;
- целесообразно строить работу с подчиненными кадрами, оказывать им необходимую помощь в совершенствовании профессиональных знаний и методического мастерства;

– эффективно совершенствовать личную профессиональную подготовку и методы управления подразделением;

– использовать гуманный подход в общении с военнослужащими.

Педагогические знания командира (начальника), его навыки, умения по обучению и воспитанию личного состава должны постоянно совершенствоваться. Это обусловлено тем, что объект педагогических воздействий (военнослужащие и воинский коллектив) постоянно изменяется, развивается и все в большей степени (в соответствии с современными подходами) рассматривается как один из субъектов педагогического взаимодействия. Кроме того, изменяются и условия, в которых осуществляется военно-педагогический процесс. В Вооруженных Силах Республики Казахстан функционирует система вооружения офицеров знаниями по военной психологии и педагогике.

Ее основные элементы:

– изучение психологии и педагогики в военно-учебных заведениях;

– занятия в системе командирской подготовки, прежде всего по общественно-государственной подготовке;

– специально проводимые методические совещания и занятия с офицерами;

– анализ практической работы офицеров по организации военно-педагогического процесса, опыта общения с подчиненными в ходе проверок и контроля занятий;

– обмен опытом работы офицеров по обучению и воспитанию подчиненных, пропаганда передового опыта;

– самостоятельная работа офицеров по изучению психолого-педагогической литературы, совершенствованию навыков и умений обучения и воспитания;

– совершенствование психолого-педагогических знаний офицеров в ходе профессиональной переподготовки, повышения квалификации в учебных центрах, на курсах.

Педагогические, как и любые другие духовные, ценности зависят от социальных, политических, экономических отношений в обществе, которые во многом влияют на развитие педагогики и образовательной практики. Причем эта зависимость не механическая, так как желаемое и необходимое на уровне общества часто вступают в противоречие, разрешает которое конкретный человек, педагог в силу своего мировоззрения, идеалов, выбирая способы воспроизводства и развития культуры. Носителем определенных ценностей выступает еще и сам ученик. Овладение педагогическими ценностями осуществляется в процессе педагогической деятельности, в ходе которой

происходит субъективация. Именно уровень субъективации педагогических ценностей служит показателем личностно-профессионального развития педагога.

В отличие от понятия ценностей в русской педагогике, более принятым было понятие идеала. Идеал (от греч. – идея, прообраз), в общеупотребительном смысле:

а) высшая степень ценного или наилучшее, завершенное состояние какого-либо явления;

б) индивидуально принятый стандарт (признаваемый образец) чего-либо, как правило, касающийся личных качеств или способностей.

В философском смысле идеал – абсолютное ценное представление (о благом и должном). Понятие идеала шире и глубже понятия ценности, в большей степени характеризует личностное отношение к цели стремления, поскольку, – «в понятие идеала входит творческое представление, созданное воображением, изображающее известную мысль, идею, вообще идеальное содержание, посредством сопоставления в одно стройное целое частных мыслительных данных физического и умственного бытия» (М. И. Демков).

Ценности передаются, идеалы формируются в результате творческого преобразования «мыслительных данных». Нельзя ограничивать систему ценностей теми или иными рамками. Национальные и общественно-гражданские особенности не только страны, но даже определенной общности людей могут выдвигать и делать актуальными особые, свойственные лишь данным условиям ценности. Смысл понятия ценности должен быть приближен к понятию идеала: не только как усвоенное представление об определенной «цене» чего-либо, но как творчески переработанное представление о смысле жизни. По тому, признается ли существование универсального и абсолютного идеала в качестве критерия выбора ценностей и оценки, мыслители делятся на абсолютистов и релятивистов.

Личностно-педагогические ценности выступают как социально-психологические образования, в которых отражаются цели, мотивы, идеалы, и другие мировоззренческие характеристики личности учителя, составляющие в своей совокупности систему его ценностных ориентации.

Эта система включает:

– ценности общественной значимости труда педагога (престижность педагогической деятельности, признание профессии ближайшим личным окружением и др.);

– ценности, удовлетворяющие потребность в общении и расширяющие его круг (общение с детьми, коллегами, референтными людьми, обмен идеями, знаниями и личным опытом и др.);

– ценности, ориентирующие на саморазвитие творческой индивидуальности (возможности развития профессионально-творческих способностей, приобщение к мировой культуре, занятие любимым предметом, постоянное самосовершенствование и др.);

– ценности творческой самореализации (творческий характер труда педагога, романтичность и увлекательность педагогической профессии, возможность помощи социально неблагополучным детям и др.);

– ценности прагматического характера социальные гарантии, карьера, оплачиваемый отпуск и др.).

Среди названных педагогических ценностей можно выделить ценности самодостаточного и инструментального типов. Самодостаточные – это ценности-цели, включающие творческий характер труда педагога, престижность, социальную значимость, ответственность перед государством, возможность самоутверждения, любовь и привязанность к детям. Ценности этого типа служат основанием развития личности и учителя и учащихся. Ценности-цели выступают в качестве доминирующей аксиологической функции в системе других педагогических ценностей, поскольку в целях отражен основной смысл деятельности учителя. Осуществляя поиск путей реализации целей педагогической деятельности, педагог выбирает свою профессиональную стратегию, содержание которой составляет развитие себя и других. Следовательно, ценности – цели отражают государственную образовательную политику и уровень развития самой педагогической науки, которые, субъективируясь, становятся значимыми факторами педагогической деятельности и влияют на инструментальные ценности, называемые ценностями-средствами. Они формируются в результате овладения теорией, методологией и педагогическими технологиями, составляя основу профессионального образования педагога.

Таким образом, глубокое знание теоретических основ военной педагогики, умелое их использование в практической деятельности позволяют офицеру эффективно и качественно организовывать военно-педагогический процесс, обучать и воспитывать подчиненных.

1.2. Особенности военно-педагогического процесса

Особенности военно-педагогического процесса как специфическая система имеет свои особенности.

Суть первой состоит в том, что воинский труд, овладение воинским мастерством – это обязанность каждого военнослужащего. Она юридически закреплена в действующем законодательстве, в соответствии с которым военнослужащий несет юридическую ответственность за качество своего ратного труда. Недобросовестное отношение к овладению воинской специальностью, к своим обязанностям может быть квалифицировано как уклонение от выполнения долга по защите Отечества.

Вторая особенность заключается в том, что военно-педагогический процесс осуществляется в непрерывном единстве со служебной деятельностью военнослужащих и имеет ярко выраженный практический характер. Система знаний, навыков и умений, приобретаемых военнослужащим – основа его служебной деятельности. Они сразу же применяются при выполнении служебных и учебно-боевых задач. Это, с одной стороны, требует высокой прочности знаний, навыков и умений, а с другой – способствует их быстрому закреплению и поддержанию в постоянной готовности к использованию.

Следующая особенность состоит в том, что военно-педагогический процесс организуется в условиях постоянной боевой готовности и направлен на ее обеспечение. Воспитание, обучение, психологическая подготовка осуществляются так, чтобы не снижалась боевая готовность подразделений и частей. Более того, в условиях современной армии воспитание и обучение часто организуются в процессе непосредственного выполнения учебно-боевых задач, успешное решение которых во многом зависит от состояния боевой готовности. Другими словами, объективно существует тесная взаимосвязь качества и эффективности военно-педагогического процесса и состояния боевой готовности.

Четвертая особенность характеризуется высокой насыщенностью военно-педагогического процесса военной техникой и вооружением. Сегодня ни один вид Вооруженных Сил, ни один род войск не способны качественно решать стоящие перед ним задачи без использования современных образцов вооружения и военной техники. Знание личным составом боевой техники, высокий уровень развития навыков и умений ее применения есть залог победы в современном бою.

В качестве пятой особенности военно-педагогического процесса необходимо отметить его особую напряженность. Это обуславливается, с одной стороны, сокращением срока службы, с другой – увеличением объема знаний,

навыков и умений, необходимых военнослужащим для успешного выполнения служебных обязанностей. Тенденции развития военного дела свидетельствуют о том, что количество военнослужащих, профессиональная деятельность которых связана с работой в особо сложных условиях, увеличивается. Следовательно, существенно увеличиваются физические и психические нагрузки, усиливается напряженность военно-педагогического процесса.

Шестая особенность обуславливается коллективным характером процесса обучения и воспитания. В нем решаются не только задачи подготовки каждого специалиста в отдельности, но формируются подразделения и части как единые боевые организмы. Достижение победы в современном бою, качественное решение задач повседневной деятельности возможно лишь при наличии четкого взаимодействия военнослужащих, их слаженности, сработанности.

Седьмая особенность военно-педагогического процесса – его многоплановость, многоступенчатость, многоаспектность. Субъектам воспитания и обучения приходится иметь дело не только с военнослужащими разных специальностей, но и с различным уровнем их воспитанности, профессиональной подготовленности. Одновременно с этим в ходе военно-педагогического процесса решаются задачи создания полноценного, сплоченного воинского коллектива, обеспечения взаимопонимания и взаимозаменяемости военнослужащих. Особое значение придается заблаговременной замене тех, кто будет увольняться в запас, обеспечению непрерывности военно-педагогического процесса. Кроме того, деятельность военнослужащих протекает в разнообразной обстановке, при возникновении самых различных ситуаций, в часто меняющихся условиях. Это требует формирования психологической готовности к действиям в разнообразных условиях и ситуациях.

Как показывает опыт, зачастую работа с контрактниками сводится к осуществлению кадровых перестановок и проведению формальных воспитательных мероприятий, в которых много шаблона и издержек. Они готовятся поспешно, без должной продуманности, без учёта интересов конкретного человека, мотивов его профессиональной деятельности, степени его профессиональной удовлетворённости. Офицерам, настроенным скептически на воспитание солдат и сержантов, проходящих службу по контракту, необходимо понять, что зрелый возраст это не причина отказа от воспитания, и это не значит, что военнослужащего воспитывать не надо, и он не воспитывается профессиональной и социальной средой.

Профессиональное развитие личности необходимо рассматривать как интеграцию двух процессов развития личности, а именно, на всём жизненном пути, и профессионализации личности, т.е. с периода начала

профессионального самоопределения до завершения активной трудовой деятельности.

Цели профессионального становления для субъектов воспитания (воспитателей) вытекают из идеи профессионализма, статуса военнослужащего контрактника, программы профессионального воспитания, и разработка их включает в себя два этапа:

- определение профессиональных качеств военнослужащих-контрактников, которые необходимо сформировать (профессиограмма, модель военнослужащего контрактника);
- определение конкретных целей воспитания, мер профессионального воспитания и отдельных воспитательных актов.

Для объекта воспитания целеполагание, предусматривает наличие модели военнослужащего офицера, контрактника, солдата к реализации которой он должен стремиться и наличие общих и частных целей. В плане регуляции профессиональной деятельности военнослужащего, можно предположить, что важным фактором в профессиональном воспитании является идеальная (эталонная) модель профессионала ("образ профессионала"), которую объект воспитания принимает за основу и сравнивает себя с эталоном на каждом этапе профессионализации. Сопоставление образа "Я" и образа профессионала, оценка степени их рассогласования, выработка и коррекция стратегий приближения к эталонной модели способствуют формированию установок и побудительных сил к совершенствованию профессиональных качеств. Следующим этапом целеполагания, после определения модели военнослужащего профессионала, является этап определения целей. Для воинской части - это общие цели, которые решаются в совокупном процессе профессионального воспитания и частные цели, которые решаются в той или иной сфере воинской деятельности, на том или ином занятии, в практических ситуациях. Эти цели должны определить для себя как коллектив воспитателей в совокупности, так и каждый воспитатель в отдельности.

Как показывает опыт, зачастую работа с контрактниками сводится к осуществлению кадровых перестановок и проведению формальных воспитательных мероприятий, в которых много шаблона и издержек. Они готовятся поспешно, без должной продуманности, без учёта интересов конкретного человека, мотивов его профессиональной деятельности, степени его профессиональной удовлетворённости. Офицерам, настроенным скептически на воспитание солдат и сержантов, проходящих службу по контракту, необходимо понять, что зрелый возраст это не причина отказа от воспитания, и это не значит, что военнослужащего воспитывать не надо, и он не воспитывается профессиональной и социальной средой.

Необходимо учитывать, что успешность и продуктивность воинской службы, удовлетворённость ею военнослужащими, а также масштабы, качество и перспективы его развития как личности зависят от того, какую роль он отводит в своей жизни воинской службе, как вписывает свою профессиональную деятельность в многомерное пространство своей жизни, в контур собственного жизненного мира, как осмысливает и переживает значимость и место своего дела в собственном жизненном самоопределении.

Надо более продуманно подходить к воспитанию через использование удовлетворения материальных потребностей, опираться на материальное стимулирование, искать другие формы удовлетворения потребностей военнослужащих-контрактников с задачей достижения целей профессионального воспитания. В формировании общественно-значимых мотивов профессиональной деятельности у военнослужащих контрактников необходимо уделять внимание природной предрасположенности мужской части населения к военной профессии. К сожалению, сейчас поступают на профессиональную службу люди, из которых только 27% предрасположены к военной службе. Это, соответственно, снижает мотивацию к профессиональной деятельности, усложняет процесс профессионального воспитания. А между тем такая предрасположенность вносит существенный вклад во внутреннюю мотивацию, в тяготение человека к тому или иному занятию. Любовь к военной профессии - лишь один из компонентов той личностной преданности своему делу, которая отличает специалиста высокого класса. Творческой увлечённости службой, формированию у военнослужащего положительного образа себя, уверенности в своих силах способствуют ряд условий: высокий уровень социальной значимости и престижности профессии; достойное материальное положение; уважение сослуживцев и командиров; помощь и поддержка со стороны товарищей и начальников; развитая способность к самооценке.

Необходимо руководствоваться принципом отказа от всех воздействий, снижающих самоуважение личности. Такой принцип не исключает применения порицаний, взысканий и других мер коррекции поведения. Однако эти меры, во-первых, должны касаться конкретных проступков, а не обобщённой деятельности личности, и, во-вторых, использоваться только в тех случаях, когда причина неудач заключается в недостаточности усилий военнослужащего, а не в независимых от его воли обстоятельствах. В случае постоянного применения санкций к военнослужащему, снижающих ценностную самооценку личности и влияющих на его материальное положение, он либо прибегает к мерам психологической защиты (отрицание значимости санкций), либо покидает место службы (прекращает контракт). Необходимо учитывать, что каждый военнослужащий, более или менее интуитивно,

чувствует индивидуальную форму своей личности. Для военнослужащего служба в армии - это, прежде всего работа, а работа должна быть по душе. И в этом морально-ценностном отношении он справедливо отождествляет себя равным другим военнослужащим, какое бы положение они ни занимали по отношению к нему.

Одним из основных направлений формирования профессиональной направленности у военнослужащего, можно назвать создание условий для полноценного овладения им профессией так, чтобы его профессиональная биография стала историей его усилий и успехов. Войсковая практика даёт немало примеров того, как профессиональная деятельность, не имеющая положительного результата, вызывает у военнослужащего пренебрежение, иждивенческий подход, не приносит ему чувства удовлетворения, отрицательно влияет на его профессиональную направленность. Через свою профессиональную деятельность военнослужащий вступает в определённые отношения с воинской частью, в которой он реализует себя как профессионал в условиях характерной для армии системы контроля, с выработанной совокупностью норм поведения, профессиональных стереотипов, с определёнными формами взаимоотношений между военнослужащими. От характера всех этих взаимоотношений зависит мотивационный потенциал военнослужащего, продуктивность его деятельности и удовлетворённость профессией. Из множества профессиональных усилий и успехов складывается профессиональная биография военнослужащего, которой он должен гордиться и которая в перспективе должна послужить ему приятными воспоминаниями о своей профессиональной жизни.

Профессиональная линия жизни – это цепь событий, биографических эпизодов, приобретения опыта совладания с трудными ситуациями, формирования профессионального мировоззрения. Учёт профессиональной линии жизни позволит формировать направленность личности.

Большое значение в формировании профессиональной направленности военнослужащих-контрактников имеет принцип сопричастности к определённым функциям руководства. Этот принцип предписывает делегировать лучшим военнослужащим различные функции руководства и контроля над профессиональной деятельностью военнослужащих или взаимоотношений между ними. Он поднимает чувство ответственности, повышает ролевую значимость военнослужащего, изменяет его отношение к профессии. Офицерам рекомендуется больше доверять военнослужащим, поручать им часть своих обязанностей, в частности руководить проведением занятий, разрешать межличностные конфликтные ситуации.

Особенности военно-педагогического процесса заключаются: в деятельности руководителя он должен основываться на понимании и необходимости показывать личный пример во всех сторонах жизни (профессиональной, семейной, личной) и не только на понимании этого, но и на безусловном выполнении данного принципа, саморегуляции и самоконтроле поведения руководителя. Военнослужащие остро реагируют на несоответствие призывов и поведения командиров. Подобное несоответствие наносит непоправимый урон всему процессу формирования младшего офицерского состава военнослужащего-контрактника, солдата. Нужно всегда помнить, что воспитание необходимо начинать с себя.

II. Военная дидактика

2. 1. Военная дидактика и её роль в организации боевой и государственно-правовой подготовке войск.

Понятие о принципах обучения воинов

Основными категориями военной дидактики являются: преподавание, учение, обучение, образование, знания, умения, навыки, цель, содержание, организация, виды, формы, методы, результаты (продукты) обучения.

Следовательно, военная дидактика – это наука об обучении и образовании, их целях, содержании, методах, средствах, организации, достигаемых результатах всеми категориями военнослужащими.

Преподавание – упорядоченная деятельность педагога по реализации цели обучения (образовательных задач), обеспечение информирования, воспитания, осознания и практического применения знаний.

Учение – это процесс (точнее, сопроцесс), в ходе которого на основе познания, упражнения и приобретенного опыта возникают новые формы поведения и деятельности, изменяются ранее приобретенные.

Обучение – упорядоченное взаимодействие педагога с учащимися, направленное на достижение поставленной цели.

Образование – система приобретенных в процессе обучения знаний, умений, навыков, способов мышления.

Знание – это понятия, схемы, факты, законы, закономерности, обобщенная картина мира, ставшие достоянием сознания человека. Знания могут быть эмпирическими, приобретенными опытным путем, и теоретическими, полученными в результате рассмотрения закономерностей, связей, отношений между предметами и явлениями. Знания играют

побуждающую и регулирующую роль. Их структуру составляет единство познавательных, эмоциональных, мотивационных и волевых компонентов.

Умения – овладение способами (приемами, действиями) применения усвоенных знаний на практике.

Навыки – умения, доведенные до автоматизма, высокой степени совершенства. Навыки бывают сенсорными, умственными, двигательными, комплексными.

Цель (учебная, образовательная) – то, к чему стремится обучение, будущее, на которое направлены его усилия.

Содержание (обучение, образование) – система научных практических умений и навыков, способов деятельности и мышления, которыми учащимся необходимо овладеть в процессе обучения.

Организация – упорядочение дидактического процесса по определенным критериям, придание ему необходимой формы для наилучшей реализации поставленной цели.

Форма – способ существования учебного процесса, оболочка для его внутренней сущности, логики и содержания. Форма, прежде всего, связана с количеством обучаемых, временем и местом обучения, порядком его осуществления и т.п.

Метод – путь достижения (реализации) цели и задач обучения.

Средство – предметная поддержка учебного процесса. Средствами являются голос (речь) педагога, его мастерство в широком смысле, учебники, классное оборудование и так далее.

Результаты (продукты обучения) – это то, к чему приходит обучение, конечные следствия учебного процесса, степень реализации намеченной цели.

Военная дидактика рассматривает обучение военнослужащих, с одной стороны, как специфический педагогический процесс, главная задача которого состоит в том, чтобы обеспечить высокую постоянную боевую готовность частей, их способность выполнить свой конституционный долг перед народом – защитить Отечество от посягательств любого агрессора. С другой стороны, обучение военнослужащих понимается как сложный социальный и педагогический процесс. Его основные функции:

1) образовательная (вооружение военнослужащего знаниями, навыками, умениями; формирование правильных представлений и понятий об окружающем мире, об изучаемых предметах и дисциплинах; выработка определенного мировоззрения; развитие логического мышления, самостоятельности в решении учебных задач и др.);

2) воспитательная (формирование профессионально-важных качеств личности военнослужащего, здорового морально-психологического состояния воинского коллектива);

3) развивающая (формирование у военнослужащих умения мыслить творчески при решении возникающих задач; совершенствование интеллектуальных и физических сил военнослужащих, их способностей);

4) психологическая (формирование у военнослужащих психологической устойчивости и готовности к успешным действиям в современном бою, к решению боевых, учебных и служебных задач).

На современном этапе развития Вооруженных Сил РК особое значение и новое содержание в процессе обучения приобретает научно-исследовательская функция, которая имеет универсальный характер. Ее основное предназначение – научный анализ процессов образования, обучения, подготовки военнослужащих и воинских коллективов, эффективности, результативности, содержательности и инновационности этих процессов.

Военная дидактика выявляет закономерности и принципы процесса обучения военнослужащих, обосновывает условия успешного использования различных методов, приемов, форм и средств, в подготовке личного состава. Все это необходимо для реализации еще одной важной функции – прогностической: прогнозирование организации, содержания и методики процесса обучения и выработки рекомендаций для его совершенствования.

Все эти функции взаимосвязаны и взаимно опосредованы, но при этом доминирующей (структурообразующей) в данной системе оказывается образовательная функция.

Осуществление этих функций в их органичном единстве есть важнейшая предпосылка реализации в обучении военнослужащих комплексного подхода к подготовке воинов и воинских коллективов.

Процесс обучения военнослужащих организуется и проводится в соответствии с требованиями военной политики государства, а также согласно приказам и директивам Министерства обороны Республики Казахстан.

Его организационно-содержательную основу составляют: военная доктрина государства, военная наука, воинские уставы, наставления, программы боевой и общественно-государственной подготовки, государственные образовательные стандарты и квалификационные требования к подготовке военных специалистов.

Специфика обучения военнослужащих проявляется в следующем:

1. Специфичность знаний, навыков, умений и качеств, которые необходимо сформировать у воинов, обусловлена их нацеленностью на

предотвращение агрессии и при необходимости подавления, уничтожения противника.

2. Изучение военного дела (овладение военной специальностью) для военнослужащих – служебная обязанность.

3. Обучение военнослужащих проводится неотрывно от выполнения служебных обязанностей, в условиях постоянной боевой готовности.

4. Одновременно используются индивидуальные (подготовка одиночного бойца) и коллективные (подготовка подразделения) формы обучения.

5. Подготовка военнослужащих имеет ярко выраженную практическую направленность, она осуществляется не столько в аудиториях, классах и лабораториях, сколько в поле, на море, в воздухе, на стартовых и огневых позициях, аэродромах и танкодромах.

В последнее время статус основных дидактических категорий предлагается присвоить понятиям дидактической системы (совокупность методов, средств и процессов, направленных на достижение эффективности процесса образования) и технологии обучения (система приемов, способов).

Между основными дидактическими категориями как структурными компонентами целостного дидактического процесса существует тесная взаимосвязь, но при этом каждая категория остается самостоятельным элементом дидактической системы.

Общественно-государственная подготовка – это обязательный предмет общения и организованная форма воспитания военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных сил Республики Казахстан. Согласно руководящим документам, общественно-государственная подготовка организуется и проводится с целью формирования у личного состава готовности к защите Отечества, верности воинскому долгу, дисциплинированности, гордости и ответственности за принадлежность к Вооруженным, силам РК, а также совершенствования психолого-педагогических и правовых знаний военных кадров.

При организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Республики Казахстан, основное внимание следует уделять изучению военнослужащими отечественной истории, традиций армии, проблем государственного и военного строительства, военной педагогики и психологии, действующего законодательства, достижений многонациональной культуры народов Республики Казахстан, практики обучения и воспитания личного состава.

Задачами общественно-государственной подготовки являются:

– формирование глубокого понимания военнослужащими необходимости обеспечения военной безопасности и обороноспособности РК, поддержания высокой боеготовности и эффективности Вооруженных сил РК.

– воспитание у личного состава уважения к Конституции, законам, общевоинским уставам, приказам командиров и начальников;

– формирование у личного состава системы духовных, морально-нравственных ценностей, правил, норм и принципов поведения, нравственных мотивов, побуждений и стремления овладеть боевой специальностью, качественно выполнять учебно-боевые задачи, готовности к умелым действиям в боевой обстановке;

– воспитание чувства гордости за принадлежность к своему государству, армии, своему виду (роду) войск, соединению, части;

– формирование здоровой морально-нравственной обстановки в воинских коллективах, высокого уровня правопорядка, организованности и дисциплины;

– обеспечение устойчивости личного состава по отношению к деструктивным информационным воздействиям.

Общественно-государственная подготовка, является важнейшей формой воспитательной работы со всеми категориями личного состава, главным содержанием которой является проведение в войсках (силах) государственной политики, формирование у военнослужащих качеств гражданина-патриота, военного профессионала, надежного защитника Отечества. В то же время, общественно-государственная подготовка, обладающая стройной, разветвленной структурой, пронизывающей все Вооруженные Силы одна из наиболее действенных составляющих информационного обеспечения в решении задач, стоящих перед войсками (силами). В этом отношении подготовка призвана пропагандировать происходящие в вооруженных силах процессы и преобразования, раскрывать вопросы внешней и внутренней политики государства, давать оценку наиболее важным событиям и явлениям международной жизни и казахстанской действительности, пропагандировать достижения и традиции народов РК, обеспечивать противодействие деструктивным по отношению к армии информационным влияниям.

Основное назначение общественно-государственной подготовки состоит в том, чтобы помочь личному составу предметно и всесторонне разобраться в содержании имеющейся информации, понять и осмыслить ее, сделать правильные выводы для себя, своей профессиональной деятельности, сверить ее результаты с предъявляемыми требованиями. Иными словами, общественно-государственная подготовка должна завершать процесс выработки отношения военнослужащего к происходящему на мировоззренческом уровне, на уровне

устойчивых моральных и психологических установок и ориентации. Тем самым реализуема главная ее функция – воспитательная.

Общественно-государственная подготовка – форма воспитания, которая, отвечая и оперативно реагируя на текущие, актуальные проблемы, сориентирована на перспективу, на конечный результат. Таким образом, общественно-государственная подготовка занимает ключевое положение в информационно-воспитательной работе в Вооруженных силах РК.

С учетом доставленных задач и на основе типовых учебных планов, разрабатываемых, органами воспитательной работы видов Вооружённых Сил, родов войск (сил), округов (флотов), объединений, соединений арийских частей (кораблей 1 ранга) разрабатываются тематические планы. В них учитываются особенности и характер решаемых задач, обстановка в районе дислокации войск (сил), степень психологических и физических нагрузок на личный состав и другие факторы. Планирование общественно-государственной подготовки для всех категорий военнослужащих осуществляется на учебный год. Уточнение и дополнение типовых учебных планов производится за счет перераспределения часов между темами занятий, изменения форм и методики их проведения. Резерв учебного времени используется для изучения текущего законодательства, документов по актуальным вопросам реформирования вооружённых сил, истории и традиций войск (сил), воинских частей, обсуждения острых проблем укрепления воинской дисциплины, поддержания правопорядка, обучения и воспитания военнослужащих.

Организация занятий. Занятия по общественно-государственной подготовке организуются командирами (начальниками), должностными лицами органов – воспитательной работы в соответствии с программой и учебными планами. Занятия по общественно-государственной подготовке офицеров соединений и воинских частей планируются и проводятся в соответствии с разработанными тематическими учебными планами 2-3 раза в месяц объёмом 4-6 часов, как правило, в дни командирской подготовки.

Занятия с солдатами (матросами) проводятся, как правило, 2 раза в неделю не менее 3 часов, в утреннее время. В частях, подразделениях, где боевая подготовка солдат, проходящих военную службу по контракту, организована в отдельных группах, занятия с ними проводятся по отдельному учебному плану, при необходимости скорректированному решением командира части с учётом предшествующей подготовки обучаемых. Занятия с сержантами (старшинами) организуются в отдельных группах по соответствующим учебным планам.

Общественно-государственная подготовка переменного состава, а также в учебных соединениях и частях, готовящих специалистов и младших

командиров, осуществляющих подготовку (доподготовку, переподготовку) солдат, сержантов, принятых на военную службу по контракту, проводится по учебным планам в течение всего периода обучения в объёме учебного времени, определённом соответствующими программами боевой подготовки, из расчёта не менее 3 часов в неделю.

Общественно-государственная подготовка военнослужащих-женщин организуется в составе групп, соответствующих их воинским должностям. С гражданским персоналом Вооружённых Сил РК занятия проводятся, как правило, не менее 2-х часов в месяц по планам командиров воинских частей, начальников предприятий, учреждений и организаций Министерства обороны РК. В ходе занятий основное внимание уделяется изучению социально-политических, экономических и правовых вопросов. С личным составом соединений и частей, действующих в составе миротворческих сил, а также выполняющих другие задачи в отрыве от мест постоянной дислокации, общественно-государственная подготовка организуется и проводится в зависимости от обстановки и характера решаемых задач, но не менее одного часа в неделю.

В современной науке принципы – это исходные положения какой-либо теории, руководящие идеи. В принципах обучения, или дидактики, выражены требования закономерностей данного процесса, его противоречий и логики.

Дидактические принципы – это основные положения, определяющие содержание, организационные формы и методы обучения в соответствии с его общими целями и закономерностями.

В принципах обучения выражаются его нормативные основы, выступая как категории дидактики, они характеризуют способы использования законов и закономерностей в соответствии с намеченными целями.

Таким образом, дидактические принципы – это наиболее общие руководящие, нормативные положения, в которых выражены требования к содержанию, организации и методике процесса обучения. Каждый принцип включает правила (требования), раскрывающие отдельные, конкретные стороны обучения, но ни один не может быть сведен к сумме тех или иных правил.

Принципы обучения - это основополагающие теоретические положения, отражающие закономерности процесса формирования у военнослужащих необходимых им знаний, умений и навыков.

Под правилами обучения понимают руководящие положения, которые раскрывают отдельные стороны применения определенного принципа обучения. Это конкретные указания о том, как нужно поступить в типичной педагогической ситуации.

Правила вытекают из принципов обучения и конкретизируют их. Если вторые имеют характер общей закономерности, то первые отражают ситуативные действия. Правило указывает педагогу, как в практической работе следует реализовать дидактический принцип. Каждое правило определяет отдельные шаги в работе обучающего, которые ведут к реализации какого-либо принципа. Оно не обладает силой всеобщности и обязательности и используется в зависимости от складывающейся конкретной педагогической ситуации.

Перечни дидактических принципов у различных авторов неодинаковы. Однако некоторые общепризнанны: это принципы научности, систематичности, наглядности, доступности, связи теории с практикой, обучения с жизнью, прочности и действенности результатов, творческой активности и самостоятельности учащихся при руководящей роли педагога, сочетание коллективных и индивидуальных форм учебной работы.

В современной военной педагогике на основе научного осмысления наследия прошлого, положений педагогики, психологии, военной науки наиболее важными считаются следующие принципы обучения военнослужащих:

- социальная обусловленность обучения военнослужащих;
- научность обучения военнослужащих;
- практическая направленность обучения военнослужащих, связь обучения с жизнью, с практикой строительства и развития Вооруженных Сил;
- наглядность в обучении;
- доступность и высокий уровень трудности обучения;
- сознательность, активность и самостоятельность военнослужащих (обучающихся) при руководящей роли педагога;
- систематичность, последовательность и комплексность в обучении;
- прочность усвоения в обучении, прочность результатов обучения и развития познавательных сил военнослужащих;
- коллективизм и индивидуальный подход к обучению военнослужащих, рациональное сочетание коллективных (групповых) и индивидуальных форм и способов обучения;
- гуманный, воспитывающий и развивающий характер обучения военнослужащих.

Рассмотрим содержание указанных принципов обучения военнослужащих и их требования, правила. Принцип социальной обусловленности обучения – ведущий принцип в подготовке военнослужащих и воинских коллективов к успешному решению возложенных на них задач в мирное и военное время по вооруженной защите Родины, так как именно он определяет необходимость

соблюдения в обучении личного состава требований государства, общества, предъявляемых к Вооруженным силам РК, военнослужащим.

Именно этот принцип является главным при приведении содержания обучения в соответствие с военной и образовательной политикой. Он проявляется, прежде всего, при разработке квалификационных требований к подготовке военнослужащих, учебных планов, программ и учебников. Соответственно выдвигаются и следующие дидактические требования:

- органически связывать учебный процесс и изучаемый материал с жизнью страны, задачами Вооруженных Сил, деятельностью личного состава;
- проводить в жизнь требования Президента, Правительства, министра обороны, изложенные в руководящих документах, приказах и директивах;
- воспитывать у военнослужащих качества гражданина своей страны, защитника Отечества;
- способствовать поддержанию и повышению престижа воинской службы.

Все эти дидактические требования взаимосвязаны и неотделимы друг от друга. Их целеустремленная реализация с учетом особенностей изучаемой темы, вопроса придает обучению воспитывающий характер.

Принцип научности обучения определяет необходимость приведения содержания и технологии обучения военнослужащих в соответствие с уровнем развития науки и техники, опытом, накопленным мировой цивилизацией. Он проявляется при разработке учебных планов, учебных программ и учебников. Данный принцип гласит, чтобы военнослужащим предлагались для изучения и усвоения подлинные, прочно установленные наукой знания (объективные научные факты, концепции, теории, учения, законы, закономерности, новейшие открытия в разных областях военного дела и других наук). Требование научности относится не только к отбору содержания учебного материала и организации процесса обучения, боевой и общественно-государственной подготовки, но и к методам и формам этого процесса.

Военное дело, современная наука непрерывно развиваются. В войсках появляется новая техника, усложняются формы и методы ведения боевых действий, совершенствуются педагогические технологии и средства обучения, и поэтому обобщение и внедрение в практику обучения военнослужащих всего нового, передового, поиск более эффективных путей и способов повышения боевой готовности частей и подразделений служат конкретным воплощением принципа научности обучения. Согласно ему выдвигаются следующие дидактические требования:

- излагать учебный материал с позиций последних достижений науки и техники и их реализации и учета в военной практике;

– изучать все явления военного дела во взаимной связи и зависимости, чтобы каждое явление, все виды оружия и боевой техники изучались всесторонне.

Эти требования неотделимы друг от друга. Их реализация с учетом особенностей изучаемой темы придает обучению научный характер.

2.2. Сущность и специфика обучения воинов.

Средства и методы педагогического воздействия на личность военнослужащего

Одной из важных задач, стоящих перед органами военного управления, является обучение и воспитание военнослужащих, то есть их профессиональная подготовка к выполнению своего воинского долга по защите Родины.

Чтобы реализовать эту задачу, командиру воинской части (подразделения) необходимо качественно организовать военно-педагогический процесс, опираясь при этом на теоретические основы и практический опыт.

Военно-педагогический процесс – это целенаправленная, организованная деятельность командиров, штабов, органов по работе с личным составом по обучению, воспитанию военнослужащих, подразделений и воинской части в целом, подготовке их к умелым и мужественным действиям по предназначению. В условиях мирного времени это обеспечение боевой готовности воинской части, подразделений, в боевой обстановке - подготовка и ведение боевых действий, выполнение поставленных задач.

Сущность военно-педагогического процесса состоит в передаче знаний, социального, служебного и боевого опыта командирами (начальниками) и усвоении их подчиненными посредством взаимодействия. При этом передаваемый опыт трансформируется во внутренние черты, идеалы и личные качества военнослужащего, в его военно-профессиональную обученность, культуру и нравственный облик, в способности, умения, навыки, привычки. Характер целей и задач военно-педагогического процесса во многом определяет его структуру, основными составными частями которой являются обучение и воспитание.

Процесс обучения военнослужащих реализуется в ходе боевой подготовки.

Боевая подготовка - это система организационно-методических, учебно-воспитательных и специальных мероприятий, направленных на достижение и поддержание необходимого для выполнения боевых задач уровня знаний, навыков, умений и иных качеств личного состава, боевой слаженности войск.

Учет закономерностей функционирования человеческой психики и механизма формирования основных психических образований позволяет на практике эффективно применять различные принципы, формы, методы и средства обучения.

Важнейшими принципами обучения воинослужащего являются:

- принцип научности и профессиональной направленности процесса обучения;
- принцип «Учить войска тому, что необходимо на войне»;
- принцип прочности овладения знаниями, навыками и умениями;
- принцип наглядности;
- принцип обучения на высоком уровне трудности;
- принцип систематичности, последовательности и комплексности в обучении.

Принцип научности и профессиональной направленности процесса обучения нацеливает органы военного управления на обеспечение соответствия целей обучения содержанию подготовки воинослужащих конкретных воинских специальностей при строгом учете положений военной науки.

В частности, это предполагает реализацию следующих требований:

- рассмотрение всех вопросов военно-профессиональной деятельности в развитии и взаимосвязи, прогнозирование путей совершенствования боевой подготовки личного состава;
- изложение учебного материала с позиций последних достижений военной науки и техники;
- реализация воспитательных задач всех видов занятий;
- поиск новых путей совершенствования учебного процесса.

Принцип «Учить войска тому, что необходимо на войне» выражает обусловленность содержания обучения воинослужащих потребностям конкретных ситуаций боевой обстановки.

Этот принцип требует от командного состава:

- осуществлять обучение в строгом соответствии с положениями воинских уставов, наставлений и приказов;
- первостепенное внимание уделять изучению боевой техники и оружия, способов его применения во время боевых дежурств и боевых действий;
- изучать опыт прошлых войн, критически перерабатывать его применительно к особенностям современной обстановки и развития военного дела;
- учить подчиненных действовать в условиях дефицита времени (оперативно, быстро, стремительно, поражать цель с первого залпа, побеждать в первой атаке);

- максимально приближать учебную обстановку к боевым условиям.

Принцип прочности овладения знаниями, навыками и умениями предполагает:

- отбор учебного материала завершенными дидактическими блоками;
- формирование у обучаемых установки на запоминание содержания учебных занятий, руководство процессом осмысления и закрепления учебного материала;
- контроль за ведением конспектов.

Принцип наглядности в обучении основан на учете закономерностей чувственного восприятия военными образцов вооружения и боевой техники или их изображений. Исходя из этого в процессе боевой подготовки чаще всего используются следующие виды наглядности:

- естественная наглядность (реальное оружие, техника, приборы, учебные поля, полигоны, танкодромы и т.д.);
- изобразительная наглядность (мишени, макеты, стенды, схемы, кино- и видеофильмы, рисунки, чертежи, таблицы);
- словесно-образная наглядность (яркое словесное описание боевых действий, эпизодов, подвигов, использование сравнений, эпитетов).

Принцип обучения на высоком уровне трудности вытекает из понимания того, что знания, навыки и умения формируются у военнослужащих успешно лишь тогда, когда боевая подготовка требует от последних значительных физических и интеллектуальных усилий. Данный принцип, в частности, нацеливает командный состав на реализацию таких установок, как:

- отбор, распределение и дозировка учебного материала на каждом занятии;
- обеспечение доступности обучения объема, содержанию и методике изложения материала;
- постоянное усложнение учебных ситуаций на занятиях, сокращение времени на выполнение обучаемыми военно-профессиональных действий, совершенствование их четкости.

И наконец, принцип систематичности, последовательности и комплексности в обучении предъявляет к организаторам боевой подготовки следующие требования:

- распределять содержание боевой подготовки последовательно по периодам обучения;
- излагать новый учебный материал в тесной связи с ранее изученным;
- строго руководствоваться всеми планирующими документами (учебные планы, программы и расписания занятий);

– доводить материал дидактическими блоками, осуществляя при этом взаимосвязь различных видов боевой подготовки;

– регулярно проводить комплексные занятия, формируя у военнослужащих системные знания по решению задач военно-профессиональной деятельности.

Помимо принципов важную роль в организации боевой подготовки в части играют формы обучения.

Форма обучения – это организационная сторона учебного процесса, представляющая собой внешнее выражение согласованной деятельности обучающихся и обучаемых, осуществляемой в установленном порядке и определенном режиме. Она зависит от цели, состава обучаемых и определяет структуру занятия, место и продолжительность отработки учебных вопросов, роль и специфику деятельности руководителя, его помощника и обучаемых, использование элементов учебной материально-технической базы, учебной и боевой техники. По своему месту в учебном процессе формы обучения подразделяются на учебно-плановые, служебно-плановые и внеслужебные.

В систему учебно-плановых форм обучения входят теоретические и практические занятия, тренировки, боевые стрельбы и пуски ракет, учения и военные игры.

Теоретические занятия обеспечивают, прежде всего, усвоение обучаемыми теоретических знаний, выступающих фундаментом формирования практических умений и навыков.

Практические занятия, как правило, проводятся в обстановке, приближенной к боевой: на стрельбищах и полигонах, в специализированных классах, на тренажерах и т.п. Здесь военнослужащие овладевают боевой техникой и оружием, отрабатывают приемы тактических действий в различных видах боя, в различных условиях и ситуациях.

Тренировочные занятия. К ним относятся все комплексные и специальные тренировки: физические, строевые, штабные и т.д. Они проводятся в соответствии со специальным графиком в поле, на боевых постах, на полигоне, в огневом городке, на огневых и стартовых позициях и направлены, прежде всего, на отработку нормативов боевой работы.

Боевые стрельбы и пуски ракет. Это специфические для ряда родов войск и видов Вооруженных Сил формы обучения. Ими, как правило, завершаются определенные этапы учебного процесса, они как бы подводят итог предшествующей подготовки военнослужащих. Вместе с тем эти формы обучения позволяют и дальше совершенствовать профессионально важные качества военнослужащих, боевую готовность подразделений и частей.

Учения - данная форма обучения является высшей формой, она направлена на всемерное повышение полевой, воздушной и морской выучки личного состава. Учения проводятся на реальной местности, в любое время года и суток, со штатным оружием и боевой техникой. На них, как правило, имитируется активное противодействие противника, что позволяет решать учебные задачи в обстановке, максимально приближенной к боевой.

Военные игры (командные и командно-штабные) предназначены для подготовки и слаживания в первую очередь органов управления войсками, совершенствования знаний, умений и навыков офицеров и генералов. В ходе военных игр также могут апробироваться новые теоретические положения относительно организации и ведения боевых действий.

К служебно-плановым формам обучения относятся парковые дни и дни регламентных работ. Как правило, они проводятся в целях поддержания техники и вооружения в боеготовом состоянии. Вместе с тем при правильной организации данных мероприятий они могут быть использованы для технического обучения личного состава.

Внеплановые формы обучения – это школы передового опыта, технические кружки, различного рода состязания, конференции, конкурсы, викторины. Они в основном организуются в часы культурно-досуговой работы и направляются прежде всего, на воспитание у военнослужащих интереса к своей специальности, стремления овладеть высотами воинского мастерства.

Главную роль в реализации названных форм обучения играют методы обучения.

Методы обучения – это способы взаимосвязанной деятельности обучающего и обучаемых в целях формирования знаний, навыков, умений, морально-боевых и психологических качеств, необходимых для службы и боя.

В военной педагогике используется следующая система методов обучения:

- устное изложение учебного материала;
- обсуждение изучаемого материала;
- показ (демонстрация);
- упражнение;
- практическая работа (в парках, гаражах, на стартовых позициях, на аэродромах);
- самостоятельная работа

Методы обучения. Метод устного изложения учебного материала применяется на занятиях в виде рассказа, объяснения, инструктирования и лекции. Рассказ – образное, эмоциональное и последовательное изложение профессиональных знаний в описательной или

повествовательной форме. Объяснение в отличие от рассказа предназначено для раскрытия смысла явлений, процессов, их причинно-следственных связей и отношений. Инструктирование - краткие и четкие указания (рекомендации) по выполнению того или иного действия. Лекция – последовательное и научно обоснованное изложение теоретических и практических проблем.

Метод обсуждения изучаемого материала применяется, как правило, в форме бесед, семинаров.

Беседа – способ овладения профессиональными знаниями путем кратких ответов на заранее подготовленные вопросы. Семинар предполагает обучение военнослужащих анализу теоретических и практических проблем, это коллективный поиск путей решений таких проблем. Семинары обычно следуют за лекциями.

Метод показа (демонстрации) используется в рамках самых различных видов занятий. Основными приемами использования данного метода являются: личный показ руководителем занятий практических действий по выполнению задач; показ образцов военной техники и вооружения; демонстрация кино, видеофильмов; звукозаписей.

В ходе формирования у военнослужащих профессиональных навыков и умений чаще всего на практических занятиях применяется метод упражнения – последовательно усложняющееся, сознательное и многократное повторение определенных приемов и действий.

Упражнения бывают вводными, основными, тренировочными.

Вводные упражнения предназначаются для медленного, но точного выполнения военнослужащими осваиваемых действий.

Основные упражнения имеют целью формирование и развитие у обучаемых навыков и умений до высокого профессионального уровня.

Тренировочные упражнения – это дополнительное повторение уже усвоенного действия (приема) в целях его закрепления.

Метод практических работ реализуется, как правило, в процессе повседневной служебной деятельности личного состава. Виды практических работ – эксплуатация, обслуживание и ремонт оружия и боевой техники, инженерное оборудование местности, тактические учения, боевые стрельбы и др.

Для закрепления знаний и умений, приобретенных военнослужащими на различных плановых учебных занятиях, весьма эффективен метод самостоятельной работы. Несмотря на индивидуальный характер, самостоятельная работа каждого специалиста требует четкой организации и контроля результатов. Основными видами самостоятельной работы являются изучение литературы и тренировки.

Существует ряд методов оптимизации процесса обучения: информативные, проблемные, активные.

Активные методы обучения включают в себя:

- деловые игры (искусственное воспроизведение на занятиях обстановки профессиональной деятельности обучаемого). Они дают возможность проигрывать свои роли при выполнении типичных должностных обязанностей;
- решение ситуационных задач (предполагает меры по моделированию обстоятельств для выполнения будущей военно-профессиональной деятельности);
- тематические дискуссии (проводятся по наиболее актуальным проблемам воинской деятельности, готовят обучаемых к творческому применению теоретических знаний на практике);
- практические упражнения (выполнение операций и действий с целью подготовки обучаемых к деятельности в определенной обстановке).

2.3. Процесс воспитания воинов. Сущность, основные направления, принципы, формы и методы воспитания

Основные теоретические положения, цели, задачи, принципы, подходы, методы и формы воспитания, которые легли в основу всей деятельности командного состава и органов военного управления, разработаны военными учёными. Общеизвестно, что важными в решении задач воспитания являются такие подходы, как системный, комплексный, дифференцированный, индивидуальный, оптимизационный, информационно-управленческий и другие подходы существующие на сегодняшний день.

Системный подход позволяет определить целостность, связь, структуру и организацию, уровни, порядок функционирования и развития системы воспитания. Он даёт возможность упорядочить совокупность взаимосвязанных между собой компонентов воспитания, характеризующих на теоретическом уровне в наиболее обобщённом инвариантном виде все составляющие воспитательной деятельности на данном этапе общественного развития.

Комплексный подход – это совокупность целенаправленных, взаимосвязанных воздействий с учётом всего многообразия факторов воспитания. Он обеспечивает согласование целенаправленных, взаимосвязанных, иногда разнонаправленных и противоречивых воздействий на объект в целях его преобразования в случае, если он исследован как система. Системный подход определяет анализирующую (аналитическую) сторону процесса профессионального воспитания, а комплексный подход – синтезирующую (синтетическую) сторону этого процесса.

Дифференцированный подход предполагает учёт особенностей различных категорий военнослужащих и включает определение специфических промежуточных целей, содержания, методов, приёмов и форм воспитательной работы, наиболее полно соответствующих каждой группе воинов и позволяющих сконцентрировать воспитательные воздействия, более эффективно формировать нравственные и профессиональные качества и на этой основе достигать повышения боеспособности и боеготовности воинских частей. Индивидуальный подход предполагает учёт индивидуальных особенностей личности военнослужащих: черт характера; направленности личности; жизненного опыта; интеллектуальных, волевых, эмоциональных и познавательных качеств; физического развития, привычек и др.

В воспитании военнослужащих оптимизационный подход может занять ведущее место. Это объясняется тем, что процесс их воспитания во многом ограничен временными рамками, максимально сжат и при этом требует получения положительных результатов в короткое время, а оптимизационный подход позволяет целенаправленно выбрать содержание, формы, методы и приёмы педагогического воздействия, обеспечивающие наибольший воспитательный эффект.

Оптимизационный подход ориентирует на системное, целостное изучение процесса воспитания, на выработку комплекса взаимосвязанных мер по совершенствованию воспитательной работы. Он вооружает воспитателей принципиально важным способом решения воспитательных задач, при котором требуется учёт всех факторов формирования личности, выбор содержания, форм, методов и приёмов педагогического воздействия на основе индивидуальных особенностей военнослужащих и сложившихся обстоятельств, способствующих формированию у них всех необходимых качеств.

Оптимизационный подход предполагает следующие процедуры: определение общих целей деятельности; конкретизацию задач на основе реальных условий и возможностей, выявленных в ходе изучения объекта и предмета; выбор предпочтительного, наилучшего содержания работы, прежде всего посредством выделения главного, существенного; выбор форм, методов и средств, приёмов и способов на основе учёта их сильных и слабых сторон в целях поиска лучшего их сочетания; учёт состояния объекта воздействия.

Большое применение в воспитании военнослужащих по призыву находит информационно-управленческий подход. Он позволяет научно подойти к управлению и руководству процессом воспитания в воинской части, к информационному обеспечению различных видов деятельности в войсках.

Воспитательная работа – это целенаправленная деятельность общества, государства, их институтов, а также отдельных воспитателей по формированию

и развитию личности военнослужащего, в соответствии с потребностями времени.

Психолого-педагогическая структура процесса воспитания военнослужащих предполагает наличие следующих элементов:

- а) объекта и субъекта воспитания;
- б) чётко сформулированных целей и задач, содержания воспитания;
- в) системы педагогического взаимодействия объекта и субъекта воспитания;
- г) методов, средств и форм воспитания;
- д) организационной структуры;
- е) результатов и условий, влияющих на эффективность воспитания.

В основе процесса воспитания должны лежать идеи патриотизма, стремление военнослужащего овладеть специальностью, культ военной службы. Воспитательную работу, необходимо рассматривать как единство непосредственного и опосредованного взаимодействия воспитателей, создающих условия для воспитания и осуществляющих его, и воспитуемых, активно или пассивно реагирующих на все процессы под влиянием своих потребностей, мотивов, жизненного опыта, сложившихся убеждений, воздействия окружающих и других факторов, а также социальной среды (общества, государства, семьи, коллектива и т.д.).

Современный процесс воспитания – это не прямое, одностороннее воздействие на военнослужащих, а социальное взаимодействие различных объектов и субъектов: индивидуальных (конкретных воспитателей, людей), групповых (микрогрупп, коллективов) и условно социальных институтов воспитания.

Воспитание военнослужащих – это целенаправленная и планомерная деятельность государства и общества, ведомственных, общественных и иных организаций, а также органов военного управления и должностных лиц Вооруженных Сил по формированию и развитию личности военнослужащих в соответствии с требованиями создания современной военной организации государства, обеспечения готовности военнослужащих к выполнению задач по предназначению в интересах обеспечения обороны и безопасности личности, общества и государства.

Основной целью воспитания военнослужащих является формирование и развитие у них качеств и отношений гражданина-патриота, военного профессионала и высоконравственной личности.

Под содержанием воспитания военнослужащих Вооруженных Сил понимается совокупность основных видов и направлений воспитания:

государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового, экономического, эстетического, физического и экологического.

Принципы воспитания военнослужащих – это исходные педагогические положения, служащие руководящими нормами для офицера, командира (начальника) как воспитателя. В своей совокупности они определяют направленность, содержание, организацию и методику воспитательного процесса в подразделении.

В них сконцентрированы и обобщены многолетний опыт воспитания военнослужащих и результаты его научных исследований. Принципы воспитания объективны по содержанию, но субъективны по форме. Поэтому знание их требований, закономерностей процесса, которые они отражают, позволяет командиру (начальнику) сознательно и творчески решать задачи воспитания воинов, систематизировать и упорядочивать свою деятельность, осуществлять ее педагогически обоснованно, уверенно достигая поставленной цели. Соблюдение принципов воспитания позволяет прогнозировать развитие воспитательного процесса в подразделении.

Анализ теории и практики воспитательной деятельности позволяет определить систему принципов воспитания военнослужащих:

- целенаправленность всех воспитательных взаимодействий, влияний и воздействий;
- гражданско-патриотическая и военно-профессиональная направленность воспитательной деятельности;
- гуманизм и демократизм в решении задач воспитания;
- воспитание в различных видах деятельности военнослужащих (учебной, служебной, боевой, хозяйственной, общественной и др.);
- воспитание в воинском коллективе и через коллектив;
- проявление в процессе воспитания единства высокой требовательности, уважительного отношения к личности военнослужащего, постоянного внимания к его нуждам, запросам, потребностям;
- индивидуальный и дифференцированный подход к личности, группе и коллективу;
- обеспечение в процессе воспитания единства слова и дела, научной теории и практики;
- единство, согласованность и преемственность воспитательных воздействий;
- обеспечение единства воспитания, самовоспитания и перевоспитания;
- целенаправленное стимулирование воспитательной деятельности и проявления военнослужащими высокого уровня воспитанности;

– комплексный подход к воспитанию с учетом активного функционирования всех его элементов.

Все перечисленные принципы процесса взаимосвязаны и взаимообусловлены, хотя каждый из них обладает относительной самостоятельностью и своим уровнем отражения в практической воспитательной деятельности.

Давая характеристику тому или иному принципу воспитания, важно учитывать, что каждая идея, заложенная в нем, есть отражение одной или нескольких закономерностей. Сущность же их раскрывается и реализуется на практике в виде требований и педагогических правил. Принципы воспитания как бы позволяют перекинуть мостик из теории в практику. Их совокупность определяется общей целью, задачами и сущностью воспитания.

Принципы воспитания реализуются в практике педагогической деятельности через систему требований и правил:

- ясное и четкое осознание и понимание воспитателями и воспитанниками целей воспитания;
- четкая целенаправленность всех проводимых мероприятий;
- высокий уровень организации воспитательных воздействий;
- целесообразный выбор того или иного средства, метода, приема воспитательного влияния;
- связь воспитательной деятельности с жизнью, с конкретными задачами, которые решают военнослужащие, с условиями их службы;
- настойчивость и упорство в достижении воспитательных целей;
- целеустремленность в формировании у военнослужащих положительного отношения к цели воспитания;
- объективная, всесторонняя и постоянная оценка результатов воспитания каждого военнослужащего и т. д.

Методы воспитательной работы с военнослужащими в период подготовки и несения ими боевого дежурства, внутренней и караульной службы - это совокупность педагогических приемов, средств и способов воздействия на сознание, чувства и волю военнослужащих с целью формирования и развития у них дисциплинированности, исполнительности, высоких морально-боевых, психологических, нравственных, эстетических и других качеств при выполнении ими поставленных задач.

Наиболее успешно задачи воспитания решаются там, где систему методов воспитания творчески применяют в многообразии форм воспитательной работы. Ни один из методов и ни одна из форм воспитания не являются универсальными и не решают всех задач воспитания. Эта работа требует от офицеров умелого применения разнообразных методов воздействия на

подчиненных. Способность офицера выбрать в данной обстановке наиболее эффективный метод, творчески применить его - проявление его профессионализма.

Метод убеждения – это основной метод воспитания военнослужащих, в процессе которого они формируются как личности. «Убеждение – главнейшая дорога человеческого воспитания», – писал К. Д. Ушинский.

Убеждать – значит, опираясь на логические доводы, достоверные факты, жизненный опыт военнослужащих, так воздействовать на их сознание и поведение, чтобы у них сформировались глубокая уверенность в истинности норм нравственности и осознанное отношение к выполнению воинского долга.

При использовании метода убеждения необходимы: ясность, доходчивость, наглядность и логичность изложения материала, его тесная связь с практикой.

Основными средствами (приемами) убеждения являются: слово, личный пример, поступки и исторический опыт других людей, общественное мнение, жизненный опыт воспитуемых, исторические примеры, документы, цифры, факты, эпизоды исторической и художественной литературы, кинофильмов, предметы старины, памятники трудовой и боевой славы.

Процесс убеждения – сложный процесс, и эффективность его зависит от многих условий, важным из которых является умение офицеров расположить к себе военнослужащих, завоевать их доверие, добиться взаимопонимания, проявить настойчивость, выдержку, терпение и педагогический такт, показать личный пример. «Метод убеждения, - отмечал М.В. Фрунзе, – требует от командного состава гораздо больше чуткости, выдержанности, сознательности и служебных качеств, чем применение методов простых распоряжений и взысканий».

Воспитательная сила метода примера основывается на способности людей к подражанию. В условиях армии пример командиров, начальников, офицеров оказывает систематическое воздействие на сознание, чувства и поведение военнослужащих.

Определенную воспитательную роль играют примеры жизни и подвигов исторических личностей, выдающихся людей современности, художественные образы, запечатленные в литературе и искусстве.

В процессе воспитания метод примера выполняет ряд функций:

- убеждает;

- организует;

- выполняет роль идеала, в соответствии с которым формируются личность воина и коллектив в целом;

- выступает в роли условия для самовоспитания и саморазвития военнослужащих;
- служит материалом для выработки обобщенных знаний;
- стимулом творческой деятельности и средством вдохновения (средством поднятия боевого духа военнослужащих в экстремальной боевой обстановке).

Развить волю военнослужащих, воспитывать у них смелость, решительность, самообладание можно только при условии, если воспитательная работа сочетается с постоянными морально-волевыми упражнениями, связанными с преодолением трудностей в период несения боевого дежурства, внутренней и караульной службы. Поэтому здесь большое значение имеет метод упражнения.

Его сущность заключается в формировании у военнослужащих силы воли, смелости, решительности, инициативности, физической силы, выносливости, привычек правильного поведения, которые соответствовали бы требованиям законов РК, уставов, приказов, распоряжений и содействовали бы претворению их в жизнь.

Использование этого метода в воспитании означает такую организацию службы, которая позволяет им успешно решать служебно-боевые задачи, приобретать опыт, создавать традиции правильного поведения. Малейшие отступления от установленных норм ведут к образованию нравственных привычек, подрывающих дисциплинированность военнослужащего.

Метод поощрения – это система средств и приемов морального и материального стимулирования труда военнослужащих, их успехов в учебной, служебной и общественной деятельности; свидетельство одобрения подчиненного со стороны командира и побуждения его к их повторению или достижению более высоких результатов.

Поощрение – это эффективное средство воспитания, которое успешно реализуется при соблюдении офицерами-воспитателями определенных педагогических требований, основными из которых являются систематичность поощрения всех категорий военнослужащих, обоснованность (педагогическая целесообразность) и справедливость применяемых форм поощрения.

Военнослужащие должны поощряться за усердие, высокую активность, инициативность и трудолюбие, проявленные во время выполнения ими обязанностей при несении боевого дежурства, гарнизонной, караульной и внутренней службы.

При этом весь личный состав подразделения должен знать, за что и как поощрен их товарищ. Это побуждает военнослужащих следовать примеру лучших.

Метод принуждения – является вспомогательным методом воспитания. Представляет собой систему дисциплинарно-педагогических воздействий на военнослужащих, халатно относящихся к выполнению служебных обязанностей при несении боевого дежурства, караульной и внутренней службы, нарушающих воинскую дисциплину, с целью побудить их выполнять воинский долг и исправить свое поведение.

Принуждение как метод воспитания реализуется путем категоричного требования, запрещения, предупреждения о правовой и дисциплинарной ответственности, наложения взыскания.

В процессе воспитания очень многое зависит от самого военнослужащего. Без его настойчивой работы над формированием собственной личности эффективность процесса воспитания будет невысокой. В каждом человеке заложено стремление к собственному развитию. Этой потребности необходимо дать правильное направление.

2.4. Самовоспитание воинов. Особенности воспитания воинов в современных условиях

Важнейшими условиями саморазвития личности являются направленность жизненной позиции, овладение приемами самовоспитания и проявление волевых качеств. Самовоспитание – особый вид деятельности человека в целях изменения своей личности. Оно является следствием хорошо организованного воспитания и способствует повышению его эффективности.

Самовоспитание включает в себя изучение своих психических и физических особенностей, социальных проявлений, отношения к службе, к окружающим, к себе. Оно может осуществляться путем самоанализа, самонаблюдения, самооценки, самовнушения и самопринуждения. Самоанализ позволяет глубже разобраться в собственных желаниях, устремлениях, сомнениях, способствует объективному ответу на вопрос: «Кто есть я?»

Самонаблюдение – умение оценивать свои действия, поступки и отношения со стороны, как бы глазами другого человека. Например, как нес службу часовой в карауле глазами начальника караула.

Самооценка – единство знания самого себя и отношения к себе. Она включает определение собственных качеств, мотивов и целей поведения, их осознание и оценочное к ним отношение, умение оценить свои силы и возможности, соотнести их с внешними условиями, требованиями окружающей среды, самостоятельно ставить перед собой ту или иную цель.

Особое место в системе самовоспитания занимает самовнушение. Образно говоря, самовнушение - это мощный рычаг, многократно увеличивающий власть над самим собой.

Приемы самопринуждения близки по своему характеру к самовнушению, хотя и выражаются в несколько иных формах: как правило, выделяют самоосуждение и самозапрещение.

Самоосуждение – это искреннее недовольство своими действиями и поведением. Формы проявления этой внутренне осознанной неудовлетворенности собой могут быть различными. Самоосуждение может выразиться в виде внутреннего диалога, в котором военнослужащий, анализируя шаг за шагом свое поведение, критикует себя, или проявиться в гневном монологе в свой адрес, например, за допущенную беспринципность или халатность по службе.

Самозапрещение – добровольный отказ от собственных намерений и действий, например, попытки уснуть на посту в карауле.

Использование воспитания и самовоспитания в комплексе – залог успеха в формировании положительных качеств военнослужащего. Организационная сторона деятельности офицеров в период подготовки и несения военнослужащими боевого дежурства, внутренней и караульной службы предполагает состав и группировку военнослужащих, структуру проводимых мероприятий, место и продолжительность их проведения. Единство места и времени взаимодействия этих элементов образует то, что принято называть формой работы.

Формы работы офицеров в период подготовки и несения военнослужащими боевого дежурства, внутренней и караульной службы – это совокупность согласованных по месту, времени и задачам организационных, технических и воспитательных мероприятий, осуществляемых командирами, штабами, органами воспитательной работы, военной юстиции, другими должностными лицами и армейской общественностью, направленные на обеспечение соблюдения личным составом Конституции и законов РК, а также требований воинских уставов, приказов командиров и начальников.

Иными словами, формы работы – это различные варианты организации конкретной работы или процесса, композиционное построение какого-либо мероприятия, последовательность и порядок действий командира и подчиненного, их взаимоотношений, время и место проведения, и другие элементы организации.

Основными массовыми, групповыми и индивидуальными формами воспитательной работы с военнослужащими в период подготовки и несения ими боевого дежурства, внутренней и караульной службы являются:

- индивидуальные и коллективные беседы;
- различные виды информирования личного состава;
- лекции;
- доклады;
- вечера вопросов и ответов;
- вечера (дни) знания техники (вооружения);
- собрания и совещания с различными категориями военнослужащих;
- пропаганда передового опыта;
- устные журналы;
- тематические вечера;
- диспуты;
- викторины;
- «круглые столы» ;
- показ вооружения и техники;
- научно-практические;
- теоретические и читательские конференции;
- просмотр и обсуждение кинофильмов;
- сеансы психологической релаксации и т.д.

Выбор той или иной формы работы, а также порядок ее реализации определяются целями и задачами этой работы.

Практика свидетельствует, что к выбору методов и форм работы надо подходить творчески и разнообразить их.

Для того чтобы у офицеров не возникало трудностей в работе с военнослужащими в период подготовки и несения ими боевого дежурства, внутренней и караульной службы, под личным руководством командира воинской части, его заместителей и других опытных педагогов должны проводиться занятия по обучению их методике работы с подчиненными, на которых определяются наиболее целесообразные методы, приемы и формы работы, позволяющие эффективно формировать их морально-психологические, боевые качества, добиваясь при этом повышения боеготовности и боеспособности подразделения.

Опыт показывает, что правильное применение форм и методов работы офицеров в период подготовки и несения военнослужащими боевого дежурства, внутренней и караульной службы, а также систематический и комплексный подход к их решению дают положительные результаты.

Современные аспекты взаимодействия общества, армии и личности, возникшие в связи с экономическими, политическими, социальными и духовными изменениями в стране, выявили в жизнедеятельности Вооруженных

Сил достаточно широкий круг проблем, решение которых находится в прямой зависимости от уровня патриотического сознания военнослужащих.

Исследования особенностей воспитания военнослужащих в современных условиях, обуславливается обстоятельствами:

1. Потребностями сегодняшней практики строительства профессиональной армии, которая, в частности, связана с ростом в Вооруженных Силах числа профессиональных военнослужащих.

Воспитание патриотического сознания этой категории военнослужащих играет все более заметную роль в формировании духовного климата, а в воинских коллективах, а через этот климат – на степень боевой готовности, уровень боевой выучки, эффективность применения боевой техники и оружия и, в конечном счете, на успех ведения боевых действий.

2. Потребностями социально-философского осмысления принципиально новой ситуации, сложившейся в обществе и Вооруженных Силах. С изменением качества приходящей на службу молодежи необходимо глубокое познание реального состояния патриотического сознания военнослужащих-контрактников, особенностей его функционирования, а также выработка теоретических и практических рекомендаций по управлению этим процессом. Военная служба будет для человека призванием в том случае, если ее цели и задачи преобладают в его сознании над личными интересами или соответствуют им. Важной особенностью такого отношения к службе является способность и готовность человека к самопожертвованию во имя интересов государства, нации, народа, армии.

3. Усложнением характера воинской деятельности военнослужащих профессиональной армии, расширением круга проблем военно-технического и социально-психологического характера, что требует высокой компетентности, повышения его патриотического сознания.

Военнослужащему профессиональной армии необходимы знания, навыки, умения, специальные качества, с помощью которых он не только мог бы успешно выполнять поставленные задачи, но и реализовать мотивационный и патриотический потенциал, свою личную позицию.

4. Важностью совершенствования системы военно-патриотического воспитания в армии и на флоте, усиления ее воздействия на развитие патриотического сознания воинов-профессионалов и в конечном счете, на эффективность их профессиональной деятельности.

Цель патриотического воспитания – развитие в Вооруженных Силах высокой социальной активности военнослужащих, гражданской ответственности, духовности, становление воинов, обладающих положительными ценностями и качествами, способных проявить их в процессе

военной службы в интересах защиты Отечества, обеспечения его жизненно важных интересов и устойчивого развития.

На современном этапе развития нашего общества и Вооруженных Сил достижение указанной цели осуществляется через решение следующих задач:

- утверждение в Вооруженных Силах, в сознании и чувствах военнослужащих патриотических ценностей, взглядов, убеждений, уважения к культурному и военно-историческому прошлому Казахстана, традициям, повышение престижа государственной, особенно военной службы;

- создание и обеспечение реализации возможностей для более активного вовлечения военнослужащих по контракту в решение социально-бытовых, служебных, учебно-боевых и боевых задач;

- воспитание воинов-контрактников в духе уважения к Конституции РК, законности, общевоинским уставам, приказам командиров и начальников, создание условий для обеспечения реализации конституционных прав человека и его обязанностей, профессионального и воинского долга;

- привитие военнослужащим чувства гордости, глубокого уважения и почитания символов государства - Герба, Флага, Гимна РК, символики Вооруженных Сил, частей и соединений, исторических святынь Отечества;

- привлечение традиционных для Казахстана религиозных конфессий для формирования у военнослужащих потребности служения Родине, ее защите как высшего духовного долга;

- создание условий патриотической направленности военных СМИ при освещении событий и явлений общественной жизни, военных событий, активное, противодействие антипатриотизму, пропаганде образцов массовой культуры, основанных на культе насилия, искажению и фальсификации истории Отечества;

- формирование расовой, национальной, религиозной терпимости, развитие дружеских отношений между военнослужащими - представителями разных национальностей.

Таким образом, воспитание военнослужащих, их роли в процессе формирования и совершенствования личности воина-профессионала в настоящее время приобретает особое значение, поскольку эта проблема непосредственно связана с процессом строительства Вооруженных Сил и составляет один из важнейших аспектов осуществления их модернизации.

III. Военная психология как наука.

Роль психологических знаний в деятельности офицера воспитателя

3.1. Сущность, предмет, задачи и принципы общей психологии

Что же представляет сейчас та система знаний, которые составляют предмет психологической науки, та совокупность явлений, которые исследуются в ней. Это психика человека и животных ощущение и восприятие, внимание и память, воображение и речь, способности, свойства и качества личности, а так же многое другое.

Любой человек, основываясь на собственном опыте, отдает себе отчет в том, что он так или иначе способен воспринимать, познавать окружающий мир, различные предметы и явления. Мы слышим пение птиц, звуки музыкальных инструментов, человеческую речь. Шум пролетающего самолета. Мы видим различные предметы, деревья, других людей и животных. Машины и сооружения, различаем цвет и форму предметов. Мы ощущаем аромат цветов и запах бензина и уж никак не спутаем вкусовые ощущения, получаемых от сахара и соли. Каждый человек знает, что такое размышлять над прочитанной книгой. Обдумывать свои действия на завтра, думать при решении задач. Мы можем вызвать в памяти образ знакомого человека. Вспомнить учебный материал. Мы способны представить то, что никогда в жизни не воспринимали. Например, тропический лес или давно вымершего мамонта. И даже вообразить то, что вообще не существует, сказочный персонаж или сказочную машину.

Человек не только познает окружающий мир, но имеет свое собственное отношение к предметам и явлениям этого мира. Например, хорошая книга доставляет нам наслаждение, недостойное поведение человека вызывает у нас негодование и возмущение, самоотверженный поступок – восхищение.

Человек не только воспринимает окружающий мир и как - то относится к нему по разному. Он действует в этом мире, проявляя свою активность. Принимает решения, стремится к цели, проявляет инициативу и настойчивость в преодолении трудностей, препятствий, иначе говоря, осуществляет волевою деятельность.

Психология – наука о психике и психической деятельности человека и групп людей, наука, изучающая недоступные для внешнего наблюдения структуры и процессы с целью объяснить поведение человека и животных, а так же особенности поведения отдельных людей, групп и коллективов. В переводе с греческого слово «психология» означает «учение о душе». Термин душа употребляется в обиходе как равнозначный понятию «психика». Каждый человек мыслит и переживает, ставит цели, принимает решения и действует,

любит или ненавидит, участвует в совместных групповых переживаниях, действиях. Все эти и другие подобные им реальные явления в совокупности представляют собой психику человека и психологию групп.

Объект психологии – это совокупность различных носителей психических явлений, основными из которых являются поведение, деятельность взаимоотношения людей в больших и малых социальных группах.

Предмет психологии. Как и всякая наука, психология имеет свой предмет. Таковыми является психика, сознание индивида, личности, а так же психология коллектива, группы, общества.

В психике человека и в психологии группы существуют конкретные факты. Например, каждый человек обладает определенной скоростью реакцией, распределяемостью внимания, объемом памяти. Под влиянием группы порой человек ведет себя иначе, чем наедине с собой.

Подобных фактов психологическая наука накопила необозримое множество. Однако указанные явления в психике человека и психологии коллектива не разрознены, они находятся в системе условий и причин. Связи между психическими явлениями, их взаимообусловленности и их закономерности так же изучает психология.

Любой факт в психике индивида непосредственно связан с высшей нервной деятельностью человека, с физиологическими процессами, которые протекают в головном мозгу, во всей нервной системе. Эти корреляции (связи) физиологических механизмов, психических явлений и психических фактов входят в предмет исследования психологии. Все сказанное позволяет делать вывод, что психология изучает факты закономерности и механизмы психической деятельности человека и групп людей.

Значение психологических знаний для обучения и воспитания военнослужащих основывается на принципах психологии.

Принцип детерминизма. Психика и ее высшая форма – сознание развиваются под воздействием внешней среды, прежде всего социальной, сознание человека возникает только в человеческом обществе и существует до тех пор, пока существуют люди.

Принцип единства психики, сознания и деятельности. Трудовая деятельность способствовала возникновению и развитию сознания человека. Сознание определяет деятельность, благодаря сознанию человек составляет план деятельности, подбирает средства осуществления, мыслит о предполагаемом результате, сознание определяет целенаправленность деятельности. Сознание определяется деятельностью целенаправленно.

Принцип развития психики, сознания в деятельности. Человек рождается с природными задатками. Они могут остаться в неразвитом состоянии, если ребенка не включить в соответствующие действия.

Личностный подход в изучении психики человека. Люди отличаются по своим природным задаткам, темпераменту, по силе нервной системы, по личностному характеру по потребностям, мотивам, интересам, взглядам. Все это необходимо учитывать, изучая конкретного человека.

Принцип исторического подхода к изучению психики человека. Изучение развития человека в филогенезе (история рода человеческого).

Методами психологии являются:

- метод сбора информации (наблюдение, изучение результатов деятельности, изучение документов, метод опроса, метод тестов, эксперимент, биографический метод);

- метод обработки данных (статистический анализ, другие математические методы);

- методы психологического воздействия (дискуссия, тренинг, формирующий эксперимент, убеждение, внушение, релаксация и другие).

Военная психология – это прикладная ветвь психологической науки, которая изучает различные особенности человеческой психики в условиях военной деятельности в зависимости от уровня военной техники, условий военного коллектива, боевой среды и подготовки.

Главная задача – разработка преимущественно совершенных методов боевого командования, укрепления психологической устойчивости воинов в различных экстремальных ситуациях, подготовка морально устойчивых солдат. Так же занимается практическими и теоретическими исследованиями в области парапсихологических особенностей человеческого мозга с целью внедрения солдат - агентов в войска противника, изучаются и совершенствуются методы, применяемые партизанскими отрядами в период войны.

Военная психология развивается в русле военной науки и современных научных открытий, при этом опирается на достижения других отраслей психологических знаний, в основном на практическую и экспериментальную психологию, психологию труда, психофизиологию и психодиагностику.

Военная психология – отрасль психологии, изучающая закономерности функционирования и развития психики воина и психологию воинского коллектива в условиях служебно-боевой деятельности.

В военной психологии предметом является психика воина и психология воинского коллектива, объектом изучения является личность и воинский коллектив.

Военная психология развивается по четырем основным направлениям

- психология личности воина;
- психология групп и межличностных отношений в армии;
- психология воинской деятельности в мирное время;
- психология боя и войны.

К 90-м годам XX века внутри военной психологии как дисциплины отчетливо выделились основные исследовательские направления и программы – психология управления боем, психология отношений в воинском коллективе, психология боевого дежурства, военная психотерапия, психологическая подготовка к выполнению различных задач, психологическое воздействие на противника.

Психология – представляет собой систему знаний о человеке и фактах составляющих его жизнь в современном обществе и на этой основе выработку средств практической помощи людям в самых разнообразных областях – в организации оптимальных условий труда, облегчении тягостных личных переживаний.

3.2. Основные задачи социально-психологической работы

Психология, как наука обладает особыми качествами, которые отличают ее от других дисциплин. Как систему проверенных знаний психологию знают немногие, в основном только те, кто ею специально занимается, решая научные и практические задачи. Вместе с тем как система жизненных явлений психология знакома каждому человеку. Она представлена ему в виде собственных ощущений, образов, представлений, явлений памяти, мышления, речи, воли, воображения, интересов, мотивов, потребностей, эмоций, чувств и многого другого. Основные психические явления мы непосредственно можем обнаружить у самих себя и косвенно наблюдать у других людей.

В научном употреблении термин «психология» появился впервые в XVI вв. Первоначально он относился к особой науке, которая занималась изучением, так называемых душевных, или психических, явлений, т.е. таких, которые каждый человек легко обнаруживает в собственном сознании в результате самонаблюдения. Позднее, в XVII—XIX вв., сфера исследований психологов значительно расширилась, включив в себя неосознаваемые психические процессы (бессознательное) и деятельность человека.

В XX столетии психологические исследования вышли за рамки тех явлений, вокруг которых они на протяжении веков концентрировались. В этой связи название «психология» отчасти утратило свой первоначальный, достаточно узкий смысл, когда оно относилось только к субъективным, непосредственно воспринимаемым и переживаемым человеком явлениям

сознания. Однако до сих пор по сложившейся веками традиции за этой наукой сохраняется ее прежнее название.

С XIX в. психология становится самостоятельной и экспериментальной областью научных знаний.

Что же является предметом изучения психологии?

Прежде всего, психика человека и животных, включающая в себя многие субъективные явления. С помощью одних, таких, например, как ощущения и восприятие, внимание и память, воображение, мышление и речь, человек познает мир. Поэтому их часто называют познавательными процессами. Другие явления регулируют его общение с людьми, непосредственно управляют действиями и поступками. Их называют психическими свойствами и состояниями личности, включают в их число потребности, мотивы, цели, интересы, волю, чувства и эмоции, склонности и способности, знания и сознание. Кроме того, психология изучает человеческое общение и поведение, их зависимость от психических явлений и, в свою очередь, зависимость формирования и развития психических явлений от них.

Человек не просто проникает в мир с помощью своих познавательных процессов. Он живет и действует в этом мире, творя его для себя с целью удовлетворения своих материальных, духовных и иных потребностей, совершает определенные поступки. Для того чтобы понять и объяснить человеческие поступки, мы обращаемся к такому понятию, как личность.

В свою очередь психические процессы, состояния и свойства человека, особенно в их высших проявлениях, вряд ли могут быть осмыслены до конца, если их не рассматривать в зависимости от условий жизни человека, от того, как организовано его взаимодействие с природой и обществом (деятельность и общение). Общение и деятельность также, поэтому составляют предмет современных психологических исследований.

Психические процессы, свойства и состояния человека, его общение и деятельность разделяются и исследуются отдельно, хотя в действительности они тесно связаны друг с другом и составляют единое целое, называемое жизнедеятельностью человека.

Изучая психологию и поведение людей, ученые ищут их объяснение, с одной стороны, в биологической природе человека, с другой — в его индивидуальном опыте, с третьей — в законах, на основе которых строится и по которым функционирует общество. В последнем случае исследуется зависимость психики и поведения человека от места, занимаемого им в обществе, от существующей социальной системы, строя, методов обучения и воспитания, конкретных отношений, складывающихся у данного человека с

окружающими людьми, от той социальной роли, которую он играет в обществе, от видов деятельности, в которых непосредственно участвует.

Кроме индивидуальной психологии поведения в круг явлений, изучаемых психологией, входят и отношения между людьми в различных человеческих объединениях — больших и малых группах, коллективах.

Заметим, что многие из явлений, изучаемых в психологии, нельзя безоговорочно отнести только к одной группе. Они могут быть как индивидуальными, так и групповыми, выступать в виде процессов и состояний.

Общая психология — отрасль психологической науки, раскрывающая закономерности возникновения, формирования, развития и проявления психики человека.

Общая психология исследует человека в совокупности всех проявлений его духовного и психического мира как результат исторического и культурного развития.

Психика — это свойство головного мозга, обеспечивающее человеку и животным способность отражать воздействия предметов и явлений реального мира.

Психика многообразна в своих формах и проявлениях.

Психика человека — это его чувства, мысли, переживания, намерения, т. е. все то, что составляет его субъективный внутренний мир, который проявляется в действиях и поступках, во взаимоотношениях с другими людьми.

Сознание человека — высший этап развития психики и продукт общественно-исторического развития, результат труда.

Кроме того, психология изучает такие явления, как бессознательное, личность, деятельность и поведение.

Бессознательное — это форма отражения действительности, в ходе которого человеком не осознаются его источники, а отражаемая реальность сливается с переживаниями.

Личность — это (в пер. лучина, свет, персона) человек с присущими ему индивидуальными и социально-психологическими особенностями.

Индивид — это (в пер. единое) биологическое существо с присущими ему особенностями

Индивидуальность — это психофизиологические особенности личности.

Деятельность — это совокупность действий человека, направленных на удовлетворение его потребностей и интересов.

Поведение — внешние проявления психической деятельности, поступки и действия человека.

Основной задачей психологии как науки является изучение объективных закономерностей функционирования и проявления психических явлений и

процессов как результата отражения воздействий объективной действительности.

При этом психология ставит перед собой и ряд других задач.

1. Изучать качественные (структурные) особенности психических явлений и процессов, что имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение.

2. Анализировать становление и развитие психических явлений и процессов в связи с детерминированностью психики объективными условиями жизни и деятельности людей.

3. Исследовать физиологические механизмы, лежащие в основе психических явлений, поскольку без их знания невозможно правильно овладеть практическими средствами их формирования и развития.

4. Содействовать планомерному внедрению научных психологических знаний в практику (разработка научных и практических методик обучения и воспитания, рационализации процесса труда в различных сферах деятельности).

Мир психических явлений – это совокупность всех явлений и процессов, которые отражают основное содержание психики человека в деятельности и которые изучает психология как специфическая отрасль знаний.

Психические процессы – это психические явления, обеспечивающие первичное отражение и осознание человеком воздействий окружающей действительности. Как правило, они имеют четкое начало, определенное течение и ярко выраженный конец.

Психические процессы делятся на: познавательные (ощущение, восприятие, внимание, представление, память, воображение, мышление, речь), эмоциональные и волевые.

Психические свойства – это наиболее устойчивые и постоянно проявляющиеся особенности личности, обеспечивающие определенный качественно-количественный уровень поведения и деятельности, типичный для данного человека.

К психическим свойствам относятся направленность, темперамент, характер и способности.

Психические состояния – это определенный уровень работоспособности и качества функционирования психики человека, характерный для него в каждый данный момент времени.

К психическим состояниям относятся активность, пассивность, бодрость, усталость, апатия и прочие.

Психические образования – это психические явления, формирующиеся в процессе приобретения человеком жизненного и профессионального опыта, в содержание которых входит особое сочетание знаний, навыков и умений.

Социально-психологические явления и процессы – это психологические феномены, обусловленные взаимодействием, общением и взаимовлиянием людей друг на друга и их принадлежностью к определенным социальным общностям.

В настоящее время психология – представляет собой весьма разветвленную систему наук. В ней выделяется много отраслей, представляющих собой относительно самостоятельно развивающиеся направления научных исследований. Имея в виду этот факт, а также то обстоятельство, что в настоящее время система психологических наук продолжает активно развиваться (каждые 4—5 лет появляется какое-либо новое направление), правильнее было бы говорить не об одной науке психологии, а о комплексе развивающихся психологических наук.

Их в свою очередь можно разделить на фундаментальные и прикладные, общие и специальные. Фундаментальные, или базовые, отрасли психологических наук имеют общее значение для понимания и объяснения психологии и поведения людей независимо от того, кто они и какой конкретной деятельностью занимаются. Эти области призваны давать знания, одинаково необходимые всем, кого интересуют психология и поведение людей. В силу такой универсальности эти знания иногда объединяют термином «общая психология».

Прикладными называют отрасли науки, достижения которых используются на практике. Общие отрасли ставят и решают проблемы, одинаково важные для развития всех без исключения научных направлений, а специальные — выделяют вопросы, представляющие особый интерес для познания какой-либо одной или нескольких групп явлений.

Рассмотрим некоторые фундаментальные и прикладные, общие и специальные отрасли психологии, связанные с образованием.

Общая психология исследует индивида, выделяя в нем познавательные процессы и личность. Познавательные процессы охватывают ощущения, восприятие, внимание, память, воображение, мышление и речь. С помощью этих процессов человек получает и перерабатывает информацию о мире, они же участвуют в формировании и преобразовании знаний. Личность содержит свойства, которые определяют дела и поступки человека. Это — эмоции, способности, диспозиции, установки, мотивация, темперамент, характер и воля.

Специальные отрасли психологии тесно связанные с теорией и практикой обучения и воспитания детей, включают генетическую психологию,

психофизиологию, дифференциальную психологию, возрастную психологию, социальную психологию, педагогическую психологию, медицинскую психологию, патопсихологию, юридическую психологию, психодиагностику и психотерапию.

Генетическая психология изучает наследственные механизмы психики и поведения, их зависимость от генотипа. Дифференциальная психология выявляет и описывает индивидуальные различия людей, их предпосылки и процесс формирования. В возрастной психологии эти различия представлены по возрастам, отрасль психологии изучает также изменения, происходящие при переходе из одного возраста в другой. Генетическая, дифференциальная и возрастная психология вместе взятые являются научной основой для понимания законов психического развития ребенка.

Социальная психология изучает человеческие взаимоотношения, явления, возникающие в процессе общения и взаимодействия людей друг с другом в разного рода группах, в частности в семье, школе, в ученическом и педагогическом коллективах. Такие знания необходимы, для психологически правильной организации воспитания.

Педагогическая психология объединяет всю информацию, связанную с обучением и воспитанием. Особое внимание здесь обращается на обоснование и разработку методов обучения и воспитания людей разного возраста.

Три следующие отрасли психологии – медицинская и патопсихология, а также психотерапия – имеют дело с отклонениями от нормы в психике и поведении человека. Задача этих отраслей психологической науки – объяснить причины возможных психических нарушений и обосновать методы их предупреждения и лечения. Такие знания необходимы там, где педагог имеет дело с так называемыми трудными, в том числе педагогически запущенными, детьми или людьми, нуждающимися в психологической помощи. Юридическая психология рассматривает усвоение человеком правовых норм и правил поведения и также нужна для воспитания. Психодиагностика ставит и решает проблемы психологической оценки уровня развития детей и их дифференциации.

Изучение психологических наук начинается с общей психологии, так как без достаточно глубокого знания основных понятий, вводимых в курсе общей психологии, невозможно будет разобраться в том материале, который содержится в специальных разделах курса. Однако то, что предлагается в лекционном материале, раскрыты задачи современной военной психологии, которые изучают объективные закономерности функционирования и проявления психических явлений и процессов как результата отражения воздействия объективной действительности.

Психология – наука о психике и психической деятельности и групп людей, наука, которая изучает структуры и процессы, задачи современной военной психологии, методы исследования в военной психологии.

Очень велико значение для обучения и воспитания военнослужащих психологические знания для офицера психолога, который будет диагностировать, и корректировать поведение своих подчиненных, исследовать физиологические механизмы, лежащие в основе психических явлений, поскольку без их знания невозможно правильно овладеть практическими средствами их формирования и развития.

IV. Педагогическая культура офицера-воспитателя

Военнослужащие по праву считают, что основой педагогической культуры служит общая культура офицера. Так было всегда. К примеру, известный российский полководец М. И. Кутузов уже в молодости умел говорить с солдатами и убеждать своего начальника А. В. Суворова. Будучи дипломатом, Кутузов был исключительно интересным и талантливым собеседником, пленял своим красноречием крупнейших политических деятелей Турции, изучил турецкий язык. Один из английских парламентариев, узнав об этом, сказал: «Кутузов дурачил турок, говоря по-французски, и можно себе представить, как он будет их дурачить, говоря по-турецки...». Как видим, мудрейший русский полководец умел одинаково успешно и действовать, и говорить. Солдаты любили Кутузова не только благодаря его военному опыту и авторитету, но и за развитый дар слова, его общую культуру.

4.1. Педагогическая культура. Педагогическая культура офицера

Напомним, что слово «культура» латинское по происхождению. Первоначально оно означало «обрабатывать» (землю), а также «совершенствовать» и «почитать». В его позднейшем употреблении сохранились эти оттенки, и параллельно возникла метафора *cultura animi*, употребляемая Цицероном, «культура (совершенствование) души», «духовная культура».

В настоящее время выделяют культуру общества и культуру личности, между которыми существует диалектическая взаимосвязь. Это объекты, совместно развивающие, творящие, обогащающие друг друга. Культура общества создается трудом народа и одновременно представляет собой необходимое условие его существования. Человек при этом рассматривается и как потребитель, и как создатель материальных и духовных ценностей. Он

овладевает уже имеющимися и создает новые, одновременно совершенствуя себя.

В свою очередь, культура личности предполагает профессиональную и социальную зрелость человека, сознательность и активность, умение строить свои отношения с товарищами по работе, поддерживать деловой и доброжелательный климат в коллективе, быть хорошим семьянином и т. д.

Успех в обучении, воспитании и подготовке военнослужащих к защите Отечества зависит от многих факторов, среди них – педагогическая культура офицера.

Одна из форм культуры личности офицера – педагогическая культура, основанная на общей культуре, фундаменте личности. Благодаря этому личность имеет определенную ориентацию в мире, оказывается соответствующей требованиям своего времени; человек может развивать глубину суждений, обладать аналитическими способностями и концептуальным мышлением. Значение общей культуры для личности чрезвычайно велико, в том числе и для ее профессиональной деятельности.

Генерал Шарль де Голль, ставший впоследствии президентом Франции, отмечал в своей книге «За профессиональную армию»: Сила ума требует разнообразия, которого нельзя найти в исключительных навыках определенной профессии. Истинной школой командования – является общая культура... Не было ни одного знаменитого полководца, который не черпал бы своего искусства из сокровищницы человеческого разума. В основе побед Александра Македонского мы, в конце концов, всегда находим Аристотеля.

С давних лет традицией русской армии было воспитание людей не только беспредельно преданных Родине и воинскому долгу, но и хорошо образованных, думающих, творческих, обладающих высокой культурой.

Только офицер, обогащенный знанием и пониманием общечеловеческих ценностей, глубоко усвоивший отечественные культурные традиции, может стать подлинным воспитателем, авторитетным, заботливым наставником своих подчиненных и добиться наибольших результатов в своей профессиональной деятельности. В свою очередь, нельзя воспитать и обучить будущего, настоящего высокопрофессионального офицера, если не воспитать в нем культурного человека.

Педагогическая культура офицера – специфическое проявление общей культуры в условиях военно-педагогического процесса. Но нельзя думать, будто офицер с высоким уровнем общей культуры обязательно обладает и педагогической культурой. Она возникает под влиянием педагогической деятельности, будучи необходимым условием ее осуществления. Это достигнутый офицером уровень владения военно-педагогическим опытом,

степень его совершенствования в своей деятельности, мера развития личности, и для каждого военнослужащего данные уровень, степень и мера различны. Следовательно, можно говорить о высоком, среднем или низком уровнях развития педагогической культуры того или иного офицера.

Отдельные компоненты педагогической культуры в зависимости от психологических свойств личности (направленность, темперамент, характер, способности) могут получить особую окраску, наиболее выраженное проявление, показывая индивидуальный облик военного педагога. Это означает, что наряду с общими чертами педагогическая культура каждого офицера имеет самобытные, индивидуально неповторимые особенности.

Педагогическая культура офицера имеет сложную структуру.

Она включает:

- общую и профессиональную эрудицию;
- высокий уровень психолого-педагогических знаний;
- педагогическую направленность;
- культуру познавательной деятельности;
- культуру педагогического мышления;
- культуру речи;
- культуру педагогических чувств, культуру педагогически направленного общения и поведения;
- профессионально-этическую культуру; культуру внешнего вида;
- культуру рабочего места;
- педагогическое мастерство.

Все указанные компоненты тесно взаимосвязаны, находятся в постоянном взаимодействии и в то же время обладают относительной самостоятельностью. Содержание каждого из этих компонентов многогранно.

Профессиональная эрудиция офицера базируется на глубоком знании военного дела. В современную эпоху роль военных знаний в деятельности военнослужащего значительно повысилась. Это вызвано в первую очередь появлением новых видов оружия и боевой техники, новых форм и способов боевых действий, а также высокой интенсивностью развития и обновления современного оружия и техники.

Благодаря глубоким знаниям общих основ военного дела, особенностей боевых действий своего вида Вооруженных Сил и рода войск, а также свойств и возможностей оружия и боевой техники, имеющих в части, способов их эффективного применения офицер способен на занятиях и учениях создавать реальную картину современного боя. Однако чтобы педагогически грамотно решать задачи обучения и воспитания подчиненных, он должен не просто знать соответствующие научные положения, законы, понятия и определения, но

переработать их в собственном сознании в интересах военно-педагогического процесса. Он должен хорошо осознавать, как те или иные положения воспринимаются, понимаются и осознаются военнослужащими.

Воинская служба – это особый род человеческой деятельности, связанной с постоянным напряжением духовных и физических сил, с экстремальными ситуациями, с тяготами, лишениями, риском, а при выполнении задач в боевой обстановке – с угрозой для жизни военнослужащих. Поэтому для эффективного и качественного обучения и воспитания воинов офицеру необходимо хорошо владеть психолого-педагогическими знаниями. Именно они в совокупности с педагогическими умениями и навыками определяют профессиональный облик военного педагога и выступают важнейшими средствами воспитательного воздействия.

Об этом писал еще в начале XX в. П. И. Измestьев, полковник Генерального штаба, участник русско-японской войны:

В наш век, век крайней нервозности как масс, так и отдельного человека, приходится более чем прежде считаться со слабостями человеческой природы. Современная тактика требует не только от начальника, но и от рядового бойца знания, инициативы и умения воздействовать на других – словом, тактика тоже сделалась более психологической. С этой точки зрения и приходится нам воспитывать солдата.

В педагогической культуре особая роль принадлежит военно-педагогической направленности. Это каркас, на который нанизываются основные профессионально-значимые свойства офицера-педагога. Военно-педагогическая направленность включает интерес к профессии военного, стремление и призвание трудиться в выбранной сфере, что становится постоянной жизненной потребностью, образом жизни.

Конкретным выражением педагогической направленности в военной деятельности служат практические дела офицера, его отношение к людям, которыми ему доверено руководить, чувство ответственности перед ними. Стержнем здесь становятся педагогические убеждения офицера. Именно они побуждают быть последовательным, логичным и целеустремленным в делах и в общении с подчиненными. Как показывает жизнь, офицеры, обладающие педагогической направленностью, в воинской службе добиваются высоких результатов.

В структуре педагогической культуры выделяют культуру познавательной деятельности, которая характеризуется высоким развитием познавательных процессов личности, постоянным, систематическим, целенаправленным стремлением к самообразованию, самосовершенствованию. Практика показывает, что наиболее авторитетные офицеры обычно отличаются

постоянным творческим поиском, неудовлетворенностью своего общекультурного и профессионального развития. Культура познавательной деятельности офицера тесно связана с культурой педагогического мышления.

Культура педагогического мышления – это развитие:

- способности к педагогическому анализу, синтезу;
- таких качеств мышления, как критичность, самостоятельность, широта, гибкость, активность, быстрота;
- наблюдательности, педагогической памяти, творческого воображения.

Культура мышления неразрывно связана с мировоззрением офицера. Именно оно определяет помыслы и чувства, нравственные качества и гражданскую ответственность за результаты своего труда. В мировоззренческой культуре становятся очевидны процесс и результат формирования педагогических убеждений, процесс определения офицером своих интересов, предпочтений, ценностных ориентаций в профессиональной деятельности. Офицер выступает проводником политики государства в армии и на флоте, и успешность ее проведения во многом зависит от уровня его педагогической культуры мышления. Личным примером, взглядами и убеждениями он способствует формированию мировоззрения подчиненных, воспитывает у них чувства патриотизма, гражданственности и государственности.

Культура мышления связана также с культурой речи. Если офицер слабо владеет словом, то не сможет точно, ясно и кратко излагать свои мысли. Помимо этого, речь офицера во многом оказывается образцом для подчиненных, формирует их речевую культуру.

В армии и на флоте литературный язык принят как норма. Он требует обязательного соблюдения правил употребления слов, грамматических форм, произношения и ударения, действующих на данный момент. Грамматически правильная речь, ее лексическое богатство, выразительность, образность, владение техникой речи позволяют качественно решать разнообразные профессионально-педагогические задачи командира. Известный педагог В. А. Сухомлинский называл речевую культуру человека зеркалом его духовной культуры.

Тесно взаимосвязаны с культурой речи культура педагогических чувств и педагогического общения. Культура педагогических чувств офицера выражается в доброжелательном отношении к подчиненным, в умении чувствовать настроение, в понимании психологии военнослужащих. Она ярко проявляется в таких неотъемлемых качествах педагога, как педагогический такт, педагогическая наблюдательность и т. д.

Педагогический такт – это одновременно чувство меры, сознательная дозировка действия, способность проконтролировать его и, если это необходимо, уравновесить одно средство другим. Педагогический такт во многом зависит от личных качеств офицера, его кругозора, общей культуры, воли, гражданской позиции и профессионального мастерства; подсказывает военному педагогу меру проявления эмоций при применении средств педагогического воздействия. С ним связаны и такие качества личности, как выдержка, терпение, самообладание.

Развитие культуры чувств – задача более сложная, чем обогащение себя знаниями и развитие своего интеллекта.

В структуре педагогической культуры офицера очень важное место занимает культура педагогически направленного общения и поведения. Она проявляется в умении слушать и слышать собеседника, задавать вопросы, устанавливать контакты, понимать другого, ориентироваться в сложившейся ситуации общения, в умении видеть и правильно интерпретировать реакцию подчиненных, проявлять и передавать свое отношение по поводу чего-либо, готовность и желание общаться. Выдающийся военачальник маршал К. К. Рокоссовский отмечал, что военному руководителю важно умение «слушать солдата».

Основу культуры педагогически направленного общения и поведения составляют личностные качества: доброжелательность, наблюдательность, справедливая требовательность, отзывчивость, интеллигентность.

Военно-педагогическая деятельность офицера реализуется в повседневном общении с подчиненными, и эффективность учебно-воспитательного процесса в огромной степени зависит от педагогической направленности общения и поведения руководителя.

Специфика военной службы вносит определенную сложность в общение офицера с подчиненными. С одной стороны, контакты между ними облегчаются, поскольку офицер, особенно младший, с личным составом проводит большую часть служебного времени. С другой стороны, их общение строго регламентируется требованиями воинских уставов, необходимостью соблюдения субординации между начальниками и подчиненными. Если в этих отношениях возникают элементы панибратства, это негативно отражается на воинской дисциплине. Но чрезмерно подчеркнутая официальная дистанция затрудняет взаимопонимание, также негативно сказывается на дисциплине. Как свидетельствует войсковая практика, только соблюдение уставных норм и овладение требованиями педагогического такта способно установить необходимую меру в этих отношениях.

Вместе с тем педагогически направленное общение и поведение офицера становятся также формами проявления многих других компонентов психологической культуры.

Культура педагогически направленного общения и поведения офицера неразрывно связана с его профессионально-этической культурой. Под ней понимается нравственное сознание, формируемое на уровне теоретических этических знаний, а также уровень нравственных чувств. Она отражает статусные связи и отношение к выполнению должностных обязанностей. В основе профессионально-этической культуры лежат принципы и нормы морали, требования военной присяги и уставов.

Для офицера высокой профессионально-этической культуры характерны активная жизненная позиция, единство слова и дела, дисциплинированность, организованность, честность, скромность, достойное поведение и другие нравственные качества.

Культура общения и поведения, культура внешнего вида и культура рабочего места офицера в известной мере есть внешний показатель глубинных составляющих.

Культура внешнего вида офицера проявляется в его аккуратности, подтянутости и собранности, сдержанности, эстетической выразительности, умении двигаться и уверенно держаться, управлять собственной мимикой и пантомимикой. Всем своим внешним видом, манерой разговаривать, держать себя, обращаться к окружающим офицер утверждает уставные нравственные отношения. Поведение человека в военной форме, по сути, есть та внешняя сторона, по которой окружающие судят о надежности, внутренней силе и нравственных качествах армии.

Культура рабочего места офицера предполагает умение организовать служебное и личное время, работать с документами, литературными источниками, умение фиксировать и обрабатывать необходимую информацию, отбирать ее и хранить, вести картотеки.

Важнейший компонент педагогической культуры — педагогическое мастерство. Интегративную характеристику педагогического мастерства и его места в педагогической культуре дает замечательный военный педагог А. В. Барабанщиков. По его мнению, педагогическое мастерство — это синтез развитого психолого-педагогического мышления, системы педагогических знаний, навыков, умений и эмоционально-волевых средств выразительности, которые в сочетании с высокоразвитыми качествами личности педагога позволяют ему успешно решать учебно-воспитательные задачи.

Структура педагогического мастерства офицера сложна, многогранна и определяется содержанием военно-педагогической деятельности, характером профессионально-творческих задач в воинской службе.

Центральным компонентом педагогического мастерства считается развитое психолого-педагогическое мышление, обуславливающее творчество в педагогической деятельности. Мышление военного педагога-мастера характеризуется самостоятельностью, гибкостью и быстротой. Оно опирается на развитую педагогическую наблюдательность и творческое воображение как основы предвидения, без которого невозможно педагогическое творчество. У командира оно проявляется в способности с максимальной эффективностью, каждый раз по-новому и обоснованно применять в военно-педагогическом процессе различные методы и формы воспитания и обучения, профессиональные знания и личностные качества. Вместе с тем оно выражается и в сознании педагогических идей, способов учебно-воспитательной деятельности, и в умении решать нетиповые задачи.

Войсковая практика свидетельствует: для того чтобы быть успешным в военно-педагогической деятельности, офицеру необходимо обладать таким высокоразвитым качеством, как педагогический оптимизм. Это вера в свои силы и способности как военного педагога, а также вера в способности и возможности своих подчиненных достичь высоких личных и профессиональных результатов.

В педагогическое мастерство входят педагогические знания, педагогическая интуиция, умения и навыки в области педагогической техники, позволяющие военному педагогу с меньшей затратой энергии добиться больших результатов. В таком мастерстве можно выделить четыре относительно самостоятельных элемента:

- мастерство организатора коллективной и индивидуальной деятельности военнослужащих;
- мастерство убеждения;
- мастерство передачи знаний и формирования опыта деятельности;
- мастерство владения педагогической техникой.

На практике эти элементы тесно связаны, переплетаются и взаимно усиливают друг друга.

Педагогическая техника занимает особое место в структуре мастерства. Это та совокупность умений и навыков офицера как военного педагога, которая необходима для эффективного применения системы методов педагогического воздействия на отдельных военнослужащих и коллектив в целом: умение выбрать правильный стиль и тон в обращении с подчиненными, умение

управлять вниманием, чувство темпа, навыки демонстрации своего отношения к поступкам подчиненных и др.

Педагогическое мастерство непосредственно зависит от авторитета офицера. «Совершенно понятно, – писал А. С. Макаренко, – что воспитатель, не имеющий авторитета, не может быть воспитателем».

Между компонентами педагогической культуры существуют сложные связи и зависимости. Во многом они обуславливаются психическими свойствами личности офицера и условиями, в которых он формировался как человек и как специалист, в которых проходит его служба. Вот почему при общности основных компонентов педагогическая культура офицера всегда индивидуально неповторима.

Педагогическая культура – это сложное образование, проявляющееся в степени овладения офицером военно-педагогическим опытом, степени его совершенства в военно-педагогической деятельности, уровне развития его личности как военного педагога.

В современных условиях роль педагогической культуры как важнейшего показателя профессиональной деятельности офицера значительно возросла из-за повышения требований к личности офицера как военного педагога.

4.2. Нравственно-психологический образ педагога в современных условиях. Пути формирования педагогической культуры офицера

Военная педагогика тесно связана с психологией, изучающей закономерности развития психики военнослужащего в условиях военной деятельности. Офицер Вооруженных Сил РК должен обладать определенной группой психологических знаний, которые необходимы для профессиональной деятельности. Сегодня служба в Вооруженных Силах невозможна без психологической подготовки. Психологические особенности военнослужащего представляют собой совокупность общих психологических свойств личности. Они обуславливают необходимость сформированности, наряду с общими качествами, которые позволяют успешно выполнять офицеру воспитательные, инженерные и другие функции и обязанности.

Психологические качества позволяют военнослужащему реализовать знания, умения, позиции в воинском труде и достигать намеченных целей и задач.

Офицер Вооруженных Сил Республики Казахстан очень ответственная профессия. Жизнь требует, чтобы военнослужащий умел мыслить масштабно, творчески, новаторски, обобщать опыт, постоянно совершенствовать навыки работы с людьми, самообразовываться, оперативно действовать. Подводя итог

вышесказанному, хочется вспомнить мысль В. Г. Белинского: «Идея, вычитанная или услышанная и, пожалуй, понятая, как должно, но не проведенная через собственную натуру, не получившая отпечатка вашей личности, есть мертвый капитал...» [В. Г. Белинский. Взгляд на русскую литературу 1847 года. Статья первая. С. 281]. Для современного офицера постоянная работа по накоплению военно-педагогических знаний, творческое осмысление их особенно важны. В любой отрасли недостаточная подготовленность руководителя вредит делу, а для офицера слабая подготовленность совершенно недопустима, ибо от его деятельности, особенно в боевой обстановке, зависит жизнь других людей, которыми ему надо разумно распорядиться и вместе с тем при любых обстоятельствах выполнить поставленную боевую задачу. Давно известно, война для военного человека – это экзамен, который неизвестно когда состоится, вок которому надо готовиться всю жизнь. Важнейшей задачей остается совершенствование методики обучения военнослужащих, боевого слаживания военного коллектива, начиная с планирования обучения личного состава, создания исходной обстановки и заканчивая розыгрышем боевых действий. Таким образом, формы и методы воинского обучения и воспитания должны совершенствоваться непрерывно в соответствии с общим процессом развития военного дела.

Высокая педагогическая культура офицера залог здорового нравственного климата в коллективе.

В педагогической культуре можно выделить две большие группы компонентов. К первой из них относятся личностные качества офицера: его педагогическая направленность, высокая эрудиция, гармония интеллектуальных и нравственных качеств, оптимизм. Ко второй – компоненты практической деятельности офицера: педагогическое мастерство, опора на научные данные и передовой опыт, чувство нового и творческий поиск, устремленность к самосовершенствованию. Все эти компоненты тесно связаны между собой и образуют сложную цепь взаимодействия. Выделим те из них, которые активнее других воздействуют на укрепление воинской дисциплины.

Искренняя заинтересованность в судьбах своих подчиненных, уважение чувства человеческого достоинства, проявление педагогической наблюдательности и прозорливости, уравновешенность при выборе решения, чувство меры воздействия – эти и другие слагаемые суммируются в педагогическом такте. Тактичный офицер владеет большим разнообразием способов влияния на воинов. Здесь и доверительное общение, в основе которого лежит уважительное отношение к людям, глубокое знание дум, запросов, чаяний каждого человека; личный нравственный пример;

сдержанность и последовательность в беседе, аргументированность ее, оттенки и интонации голоса и т. д. В зависимости от обстановки общения с подчиненными происходят в разной тональности: на занятиях и учениях – это твердость, четкость, сдержанность; в ходе индивидуальной беседы – внимательность, чуткость, доброжелательность.

Обращаясь к дисциплине, морали, другим проблемам, такой офицер не ограничивается случайными новациями, не повторяет избитые истины, а стремится убедить своих собеседников. Известный советский писатель И. Стаднюк в своей книге «Сокровенное» обращается к офицерам и сержантам с такими словами:

В каждой груди бьется сердце – трепетное, горячее, способное любить и ненавидеть, испытывать счастье, радость и страдания. Каждый человек, будь он солдат или генерал, рабочий или академик, одинаково способен испытывать самые сложные душевные переживания. Подобно скрипке, которая звучит от малейшего прикосновения к ее струнам, человек откликается звучанием своих чувств на прикосновение к ним жизни. И откликается по-разному. От грубых ударов по струнам скрипка издает раздражающие звуки, и наоборот, в умелых руках она рождает пленительную музыку. Точно также и человек: малейшее нарушение в обращении с ним этических норм рождает в его душе протест и негодование; на искренность же и уважение к себе он отвечает всеми своими добрыми качествами. Хотя сказанное выше – аксиома, помнить о ней, понимать ее не только разумом, но и сердцем необходимо каждому, и в особенности сержантам и офицерам...

Писатель назвал аксиомой вдумчивое и душевное прикосновение к личности, сравнивая его с прикосновением к струнам Скрипки. Но далеко не все, кому доверены сердца людей, владеют этим тонким инструментом, а порою не знают, образно говоря, даже нотных знаков. Несмотря на остроту, положение это отнюдь не безвыходное: существует масса и научной, и популярной литературы по воспитательной работе. Ныне люди всех профессий и возрастов ощущают особую роль знания психологии коллектива и личности в организации и управлении любой деятельностью, в общении с окружающими людьми.

Современный офицер – это воспитатель с новым типом педагогического мышления. В его основе не авторитарная педагогика, а педагогика демократическая, педагогика сотрудничества. Ее составляющие: идеи личной ответственности каждого за себя и за всех, идеи уважения. Уважением к воину мы научим его уважать самого себя – тогда он будет уважать и других. Педагогическая культура в первую голову связана с уровнем человеческих взаимоотношений. И лишь тот имеет право на звание офицера высокой

педагогической культуры, кто умеет раскрыть в общении с воинами свою, как говорил А. С. Макаренко, прекрасную личность. Сегодня, в ходе переориентации нашего общества, эти качества становятся все более разнообразными по содержанию и интенсивными по силе воздействия, отражая новые явления в жизни, особые требования к личности руководителя.

Любой командир, которому поручается воспитание людей, успешно решает эту задачу при условии всесторонней к ней подготовленности. Военные социологи пришли к интересным выводам: оказывается, существует устойчивая зависимость между работой командира над своим самосовершенствованием и динамикой развития коллектива, во главе которого он поставлен. Пока офицер трудится над собственным воспитанием и образованием, он способен по-настоящему учить и воспитывать других. Точно так же: если офицер отличается высокой дисциплинированностью и организованностью, он имеет моральное право требовать этого и от других.

Особую заботу представляет педагогическое развитие офицера: оно должно опережать воспитательную практику. Когда мы говорим, что без педагогических данных офицеру трудно обучать и воспитывать личный состав, то без них еще труднее управлять внутри коллективными процессами, крепить дисциплину. Тут надо быть и тоньше, и прозорливее, и даже талантливее. Овладение высотами педагогической культуры – процесс сложный и длительный, требующий не кратковременного, а постоянного напряжения интеллектуальных, нравственных и волевых сил человека. И тем не менее он доступен каждому целеустремленному офицеру. Доступен и необходим – таков социальный наказ нашего времени.

Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта – важнейший компонент педагогической культуры офицера

В военной педагогике под передовым педагогическим опытом понимается обобщенная практика успешного использования командирами совокупности методов, форм и средств обучения, воспитания, развития и психологической подготовки личного состава. Это творческий поиск мастеров воспитания и обучения, открывающий новые или существенно совершенствующий общепризнанные методы и формы учебно-воспитательной работы, обеспечивающий стабильные высокие результаты, свидетельствующий о развитой педагогической культуре офицеров.

Основными критериями передового опыта являются:

- высокая эффективность воспитания и обучения;
- преимущество предлагаемых методов и средств по сравнению с теми, которые используются в повседневной учебно-воспитательной практике, возможность широкого их распространения и применения.

Опыт учебно-воспитательной работы может содержать теоретическое осмысление педагогических проблем, осмысление передовой педагогической практики, педагогический анализ отдельных фактов. Он может быть индивидуальным и коллективным (опыт отдельных командиров; опыт подразделений, застав, экипажей, боевых групп).

Выделяют опыт современный и исторический. Первый занимает ведущее место, так как он выявляет тенденции развития военно-педагогического процесса в наши дни, что является особо актуальным.

Военно-педагогический опыт может быть личным, т. е. накопленным в результате непосредственного участия офицера в процессе обучения и воспитания воинов, и опосредованным, полученным при изучении работы других командиров.

Главной целью изучения опыта учебно-воспитательной работы в войсках является повышение эффективности военно-педагогического процесса, боеготовности подразделений.

К числу ведущих проблем изучения передового педагогического опыта относятся:

- повышение роли человеческого фактора в решении задач боевой готовности, укрепления воинской дисциплины, поддержания в подразделении строгого уставного порядка;
- формирование у личного состава высокой нравственности; комплексный подход к постановке дела воспитания воинов;
- практика успешного применения системы методов воспитания;
- проведение индивидуально-воспитательной работы;
- повышение воспитательной эффективности учебных занятий, дежурств, боевых стрельб, караульной и внутренней службы;
- использование общественного мнения, традиций коллектива в воспитании личного состава;
- применение различных средств и приемов приближения обстановки учебных занятий к боевым условиям;
- использование в процессе обучения технических средств, тренажеров, компьютеров, учебных центров и полей;
- индивидуализация обучения и формирование у воинов групповых навыков боевой деятельности;
- активизация познавательной и интенсификация служебной деятельности обучаемых;
- организация самостоятельной работы различных категорий личного состава;

– руководство учебно-воспитательной деятельностью офицеров, прапорщиков (мичманов) и сержантов (старшин), самовоспитанием всех категорий военнослужащих в подразделении.

Основная задача изучения военно-педагогического опыта заключается в том, чтобы правильно осуществлять эту работу. Изучая опыт учебно-воспитательной работы, командиры используют различные методы, которые в совокупности образуют методику изучения опыта. Чаще других применяются в определенной последовательности и сочетании методы наблюдения, беседы, экспертных опросов, экспериментов и др. В целях теоретического обобщения материала используются теоретический анализ, логическое объяснение педагогических явлений, прогнозирование и др. Для выявления тенденций развития военно-педагогического процесса применяются методы изучения научных источников, военно-исторических документов. Используются также количественные методы статической выборки, шкалирования, парного сравнения, математического моделирования и др.

Система изучения и внедрения передового опыта учебно-воспитательной работы в подразделении включает:

- определение цели и задач изучения военно-педагогического опыта;
- сбор, анализ, систематизацию и обобщение фактического материала;
- выдвижение обоснованной гипотезы о путях совершенствований учебно-воспитательной работы;
- опытно-экспериментальную работу;
- анализ, обобщение экспериментального материала, разработку выводов и рекомендаций;
- внедрение результатов работы в практику воспитания и обучения воинов.

Исходным этапом выступает определение цели и задач изучения педагогической практики. Важнейшими задачами, как правило, являются: обобщение передового опыта обучения и воспитания, морально-психологической подготовки личного состава; разработка путей реализации качественно новых педагогических задач, вытекающих из руководящих документов; выявление причин недостатков и определение путей их устранения.

Сбор и анализ фактического материала проводятся путем анализа документов, изучения результатов практической деятельности воинов, педагогического наблюдения, использования технических средств для фиксации процесса и результатов учебно-воспитательной работы, проведения бесед, педагогического эксперимента.

Комплекс этих методов дает возможность проанализировать состояние боевой учебы, воинской дисциплины, несения боевой, караульной и внутренней службы, методической работы и т. д., сравнить сегодняшние результаты с итогами прошлой деятельности подразделения и на этой основе выявить особенности и тенденции развития. Он позволяет в известной мере оценить накопленный в подразделении опыт проведения учений, занятий, различных работ, эффективность их методики и организации, наличие системы в работе офицеров, прапорщиков (мичманов) и сержантов (старшин) по обучению и воспитанию личного состава.

Основное назначение опытно-экспериментальной работы состоит в опытной проверке выдвинутой гипотезы. Сущность ее заключается в преднамеренном введении новых факторов, условий в военно-педагогический процесс и выяснении их влияния на него. Примером эксперимента может служить проведенное в одном подразделении исследование путей оптимизации процесса воспитания. В экспериментальной группе был осуществлен специально спланированный комплекс мероприятий, который включал: теоретические и практические занятия с личным составом внедрение экспериментальной методики определения целей и задач воспитания, педагогизацию воздействия факторов социальной среды; изучение личного состава; подбор и расстановку актива; оптимизацию планирования воспитательной работы; выбор эффективных методов и форм ее проведения; реализацию требований комплексного подхода к воспитанию личного состава, совершенствованию подготовки воспитателей. В результате значительно повысились целенаправленность и действенность воспитательных воздействий, укрепились политико-моральное состояние и воинская дисциплина личного состава.

Важную роль в работе по изучению передового военно-педагогического опыта играют теоретическое обобщение экспериментального материала, разработка выводов и рекомендаций. Обобщение опыта не сводится к его описанию, а нуждается в анализе, выявлении внутренних связей, тенденций, закономерностей. Это обобщение обеспечивается строгой классификацией и четкой систематизацией собственных материалов. Например, обобщение опыта работы по укреплению воинской дисциплины предполагает классификацию проступков по их причинам, видам, характеру, тяжести; систематизацию основных направлений работы по категориям военнослужащих, целям, задачам и т., д.

На основе обобщений, выводов разрабатываются рекомендации, имеющие, как правило, научно-практический характер, определяющие

конкретные условия и пути повышения эффективности учебно-воспитательной работы.

Заключительным этапом исследовательской работы является внедрение достигнутых результатов в педагогическую практику. Процесс внедрения включает решение ряда вопросов:

а) ознакомление командиров с выводами и рекомендациями путем докладов, обсуждения на совещаниях и семинарах, методическом совете, собраниях личного состава, оформления наглядной агитации;

б) практическое обучение воспитателей умению применять новые методы и приемы в повседневной педагогической деятельности. Оно проводится в ходе показательных и инструкторско-методических занятий, открытых уроков, групповых упражнений, тренировок. Важную роль при этом играет индивидуальная работа (инструктирование, оказание помощи командирам всех звеньев при подготовке и проведении по новой методике учебных занятий и воспитательных мероприятий и т. п.);

в) осуществление контроля и стимулирование деятельности командиров по применению новых приемов и средств обучения и воспитания: оказание им помощи на месте, систематический анализ и подведение итогов их работы, заслушивание их на заседаниях партийных и комсомольских бюро.

Основными условиями эффективности изучения и внедрения передового опыта учебно-воспитательной работы в подразделении являются:

– высокая идейно-теоретическая и практическая подготовка командного состава, его принципиальность и партийность в оценке состояния дисциплины, службы и боевой учебы воинов;

– творческое отношение к изучению педагогической практики, тщательное изучение ростков нового;

– согласованная работа командиров организаций по комплексному изучению боевой подготовки, политико-воспитательной работы с учетом решения задач повышения боеготовности, укрепления воинской дисциплины, выполнения обязательств, умелое использование методов, приемов и средств военно-педагогического исследования.

Творчество, составная часть педагогической культуры офицера.

Педагогическая деятельность в отличие от многих других не может развиваться вне творческого отношения к ней. Творчество – это кислород настоящей, а не формальной педагогики. Беда в том, что в наших военно-учебных заведениях этот предмет пока преподается большей частью в канонизированном ключе. Изучаются принципы, формы, методы, приемы обучения и воспитания. Не обходится иногда и без призывов к творчеству. А

вот что это такое, как им овладевать и реализовывать новаторские замыслы – все это, как говорят, остается за кадром, не находит ответа.

В условиях ускорения научно-технического прогресса творчество не есть привилегия талантливых одиночек. Оно обретает силу социального ориентира, который дает возможность определить каждому командиру, свой индивидуальный почерк, новаторский подход к делу. Однако годами сложилась такая практика, которую некоторые офицеры не без грустной иронии называют не высываться. Далеко не каждому предоставляются права и возможности совершенствовать учебно-воспитательный процесс, внедрять в практику новаторские находки. Вот тут-то и зарыт механизм торможения, сопротивления новому педагогическому мышлению.

А ведь право на творчество – это не что иное, как неотъемлемое следствие права на труд, деятельность. Не исключено, конечно, что офицер, особенно молодой, может встретиться и с иной, рутинной ситуацией. Но ему не пристало быть простым исполнителем, забывать о своей авангардной роли. Нужно смелее отстаивать свои права работать по-новому, быть искателем нестандартных решений тех задач, которые выдвигают время, жизнь. Ясно одно: однотонность и безынициативность тут же передается коллективу, сказывается на его моральной атмосфере. Однако встречаются еще офицеры, и их, к сожалению, немало, которые склонны не утруждать себя педагогическими раздумьями, выполнять свои обязанности формально, не выходить за рамки положенного. Не решаются они и вступить в открытый диалог с устаревшими подходами, поспорить с привычным, поэкспериментировать. В этом особенно видна разница двух типов людей.

Если первые говорят о трудностях: «Так больше продолжаться не может...», то вторые: «С этим ничего не поделаешь...».

Область творчества, особенно педагогического, представляет в известном смысле самостоятельный раздел, и недаром в последнее время все настойчивее ставится вопрос о введении в вузах спецкурса Основы педагогического творчества. Здесь есть и свои подходы к работе, и иные требования к творческой личности.

Итак, с чего начинается творчество? Просто – взял да сотворил?.. Нет. Творческие шаги в обучении и воспитании начинаются с новаторских педагогических убеждений самих воспитателей. Прогрессивные убеждения формируются в процессе усвоения психолого-педагогических знаний, приходят вместе с опытом в боевой подготовке, когда на практике проверяется эффективность тех или иных теорий, взглядов и определяется личное отношение к ним. Еще русский революционер-демократ Д. И. Писарев справедливо говорил, что готовых убеждений нельзя ни выпросить у добрых

знакомых, ни купить в книжной лавке, их надо вырабатывать процессом собственного мышления, которое непременно должно совершаться самостоятельно в вашей собственной голове.

Молодому офицеру для начала необходимо обязательно обратиться к педагогической литературе, причем не к канонизированной, а именно к новаторской. Кое-какие книги и статьи могут показаться на первый взгляд малоинтересными - пусть это не смущает. Вскоре, вне всякого сомнения, найдется такая работа, которая будет созвучна мыслям и внутреннему миру самого воспитателя. Тогда он скажет: вот мой союзник.

Если командир собирается лишь копировать то, что есть хорошего у других, он еще не творец, а только подражатель. Это, конечно, тоже не мало, но не все. Нужно, опираясь на изученный новаторский опыт, идти дальше, развивать и приумножать передовые мысли и идеи с учетом своей конкретной обстановки.

Педагогические убеждения не могут существовать без того, чтобы не проявляться в активной деятельности. Непроста говорят: человек надежен сплавом убеждений и практических действий. Не только о наличии убеждений, но и об их содержании можно судить, исходя из практической деятельности офицера. Если же нет твердых убеждений, ради которых офицер готов с кем угодно поспорить, доказать свою правоту, то нет и дороги к смелым экспериментам, оригинальным поискам.

Однако убежденность в чем-либо не всегда является гарантией претворения идеи в дело. Причин здесь много, в том числе и нравственных: слабость воли, неспособность преодолеть самого себя и т. д. Видя, например, у других факты упрощенчества, условностей в боевой учебе, формализм в организации соревнования, стремление приукрасить положение дел, скрыть дисциплинарные проступки подчиненных, офицер порою отходит от прежних убеждений и становится на ложный путь.

Констатируя тот факт, что педагогическое творчество многих офицеров пока еще явный дефицит, вместе с тем важно заметить, что право на серьезный эксперимент, затрагивающий некоторые в корне устоявшиеся нормы, надо завоевать всей своей предшествующей творческой работой.

Поэтому-то путь к большому творчеству начинайте с малого. А оно должно всемерно стимулироваться, если в части налажено постоянное творческое соревнование талантливых воспитателей. Когда командование не отмечает автора той или иной воспитательной идеи, находки, прячет его, приписывая эти нововведения всему коллективу, то это в конечном счете приводит к негативным последствиям, лишает подлинного автора моральных стимулов продолжать начатое дело.

В работе над педагогическим самообразованием на одно из первых мест следует поставить личную не успокоенность офицера, осознание того, что недовольство собой намного продуктивнее самодовольства, которое вообще заводит человека в тупик. Вместе с тем надо иметь целую систему общественных и служебных требований, которая бы ставила в невыгодное положение людей, живущих старым багажом знаний. Важным стимулом, поощряющим Педагогическое самообразование, является еще малоизвестное явление: педагогическая литература необычайно заразительна, чтение ее быстро превращается в систему, и, более того, она оказывает сильное дисциплинирующее влияние на саму личность воспитателя.

Ораторское мастерство офицера – залог успеха в работе с людьми.

Как уже отмечалось, что успех в работе с людьми во многом зависит от наличия у офицера высокоразвитых педагогических качеств, одним из которых являются особые качества речи офицера. Деятельность человека, профессия которого связана с постоянным произнесением речей, чтением лекций и докладов, просто немыслима без основательных знаний принципов и правил ораторского искусства. К числу таких людей относятся политики, профессора, преподаватели, прокуроры, адвокаты и, в том числе, – военные педагоги. Педагогу необходимо, чтобы его слышали, правильно поняли и исполнили то, о чем говорилось. Достижению этой цели во многом будет способствовать готовность офицера к публичным выступлениям. Для педагога публичная речь – главнейшее оружие. Ораторство – сильнейший рычаг культуры. Однако теоретические вопросы ораторского искусства, являющегося одним из средств человеческого познания, разработаны мало.

Человеческое познание проявляется в разных формах. Существуют две разновидности человеческой способности познания: научная и художественная;

Две формы человеческого мышления: логическая и образная. Наука и искусство, как две формы познания, взаимно дополняют друг друга.

Публичная речь может рассматриваться как своеобразное произведение искусства, которое воздействует одновременно и на чувства и на сознание. Если речь действует только на способность логического восприятия и оценки явлений, не затрагивая чувственность сферы человека, она не способна производить сильное впечатление. Мастерство публичной речи состоит в умелом использовании обеих форм человеческого мышления: логической и обратной. Искусство есть мышление образами – этот закон может быть применим и к ораторскому искусству. Голые логические построения не могут эмоционально воздействовать на человека. Идея речи, содержание ее доходят до сознания через эмоциональную сферу. Задача оратора состоит в том, чтобы воздействовать на чувства слушателей. Сильное чувство, переживания человека

всегда затрагивают и разум, оставляя неизгладимое впечатление. Рассудочная и эмоциональная сферы восприятия органически взаимосвязаны. Настоящая публичная речь должна волновать и возбуждать не только мысли, но и чувства. Важнейшим условием ораторского искусства является умение пользоваться образами и картинами. Без этого речь всегда бледна и скучна, а главное - неспособна воздействовать на чувства и через них на разум. Речь, состоящая из одних рассуждений, не может удержаться в голове людей, она быстро исчезает из памяти. Но если в ней были картины и образы, этого не случится. Только краски и образы могут создать живую речь, такую, которая способна произвести впечатление на слушателей.

Живое изображение действительности есть душа повинно ораторского искусства. Резюмируя вопрос ораторского искусства, можно подытожить, что в общении оратора с аудиторией играет роль не только голос, но и весь его внешний облик. Хорошее общее впечатление от внешности оратора, его манер, позы и жестов крайне необходимо для успеха речи. Но здесь есть и своя отрицательная сторона. Внешние данные могут отвлечь внимание слушателей от содержания речи. Это возможно, если манеры и приемы оратора не будут помогать лучшему выражению идей, которыми он делится со слушателями, и, следовательно, не станут служить своему прямому назначению.

Овладение педагогической культурой — процесс сложный и длительный. Ее элементы закладываются еще в школе и в семье. Но активное овладение педагогической культурой как составным компонентом общей культуры начинается во время обучения в военно-учебном заведении, где ее формированию способствуют быт курсантов, организация их жизни и деятельности, отношения в коллективе и в первую очередь целенаправленный педагогический процесс.

Основные компоненты педагогического процесса в военно-учебном заведении — целенаправленная учебно-воспитательная деятельность командования, профессорско-преподавательского состава кафедр, самостоятельная работа курсантов над усвоением содержания учебного материала, общественная работа курсантов и др.

Дальнейшее формирование и совершенствование педагогической культуры офицера продолжается в течение всего времени службы в трех направлениях.

1. Психолого-педагогическая подготовка: командирская подготовка (изучение вопросов военной педагогики и психологии); общественно-государственная подготовка офицерского состава; научно-теоретические семинары и конференции по проблемам военного образования и воспитания, лектории и военно-педагогические чтения; изучение и внедрение у себя в

подразделении передового военно-педагогического опыта учебно-воспитательной работы и другие формы. Данное направление находится в прямой зависимости от системы работы с офицерским составом в масштабе военно-учебного заведения, воинской части, конкретного коллектива подразделения.

2. Самостоятельная военно-педагогическая деятельность офицера с подчиненными военнослужащими с целью решения поставленных педагогических задач. Она контролируется вышестоящими начальниками, но планируется, осмысливается, осуществляется и анализируется самим офицером. Именно в этом направлении огромное влияние на военно-педагогическое становление офицера, на совершенствование его общей и профессиональной культуры оказывает морально-психологический климат, который сложился в части. Здесь большое значение имеют организация жизни в воинском коллективе, организация труда и службы офицеров, господствующее коллективное мнение и настроение, соблюдение системы уставных взаимоотношений, наличие традиций и т. д.

3. Постоянная работа над собой, самообразование и самовоспитание: подготовка и анализ каждого своего учебного занятия; изучение военной, педагогической и психологической литературы; ознакомление с последними исследованиями в этих областях; изучение передового и новаторского педагогического опыта в военном учебно-воспитательном процессе. Кроме того, совершенствованию педагогической, а в целом и общей культуры, способствует изучение военно-исторической и мемуарной литературы. Просмотр и обсуждение лучших отечественных и зарубежных кинофильмов на армейские темы помогают не только рационально понять, но и эмоционально пережить различные нравственные ситуации, возникающие в жизни военнослужащих и требующие от офицеров того или иного командирского и педагогического решения.

Формирование и совершенствование педагогической культуры – процесс сложный и длительный, требующий не кратковременного, а непрерывного, в течение всей жизни напряжения интеллектуальных, нравственных и волевых сил человека, постоянного самообразования и самовоспитания. Тем не менее высокая педагогическая культура может и должна стать достоянием каждого целеустремленного офицера.

Необходимость овладения высокой педагогической культурой современным офицером – социальный наказ нашего времени.

Педагогическую культуру офицера можно оценить по таким критериям, как деятельностный, личностный и аксиологический (ценностный).

1. Показатели деятельностного критерия: навыки и умения офицера ставить и решать педагогические задачи, активность в их решении, уровень развития педагогической техники, результативность военно-педагогической деятельности.

2. Показатели личностного критерия: уровень развития интеллектуальных и нравственных качеств офицера, степень развития его психолого-педагогических качеств, педагогических способностей, авторитет.

3. Показатели аксиологического критерия: принятие и овладение педагогическими ценностями — знаниями, идеями, концепциями, имеющими в настоящий момент большую значимость для общества и отдельной педагогической системы.

В условиях бурного развития общества повышение качества и эффективности любой деятельности во многом обусловливается уровнем культуры работников. Культура, пронизывая все сферы жизни и деятельности людей, является важным средством овладения социальным опытом и рациональным «способом труда». Вот почему потенциальные возможности производства, любой общественно полезной деятельности могут быть реализованы полностью при условии образовательного и культурного подъема.

Культура – является оплодотворяющим фактором всякой общественно значимой работы, и чем сложнее, квалифицированнее работа, тем большая требуется культурность.

При этом в широком смысле слова педагогическая культура понимается как определенная степень овладения офицерским составом педагогическим опытом человечества. В структурном плане она рассматривается как синтез педагогического мастерства и профессионально-педагогических качеств, педагогических убеждений и этики, отношения офицера к учебно-воспитательной работе и стиля его педагогической деятельности.

В узком смысле слова педагогическая культура командира (начальника) представляет собой степень его совершенства как военного педагога, характеризующегося определенным уровнем развития его педагогического мастерства, связанных с ним личностных качеств и проявляющуюся в отношении офицера к учебно-воспитательной деятельности, в её результативности, поведении и общении с подчиненными, товарищами по службе начальниками.

V. Психологическая структура личности

5.1. Личность военнослужащего

Человек, вышедший благодаря труду из животного мира и развивающийся в обществе, осуществляющий совместную деятельность с другими людьми и общающийся с ними, постепенно становится личностью – субъектом познания и активного преобразования материального мира, общества и самого себя.

С тезисом о том, что личностью человек не рождается, а становится, согласны сейчас большинство психологов.

Человек на свет рождается уже человеком. Это утверждение только на первый взгляд кажется истиной, не требующей доказательства, и выглядит банальным. Дело в том, что здесь утверждается генетическая предопределенность возникновения природных предпосылок для развития собственно человеческих признаков и качеств. У появляющихся на свет младенцев конфигурация тела предполагает возможность прямохождения, структура мозга обеспечивает возможность развития интеллекта, строение руки перспективу использования орудия труда и т. д., и этим младенец – уже человек по сумме своих возможностей – отличается от детеныша животного, который ни при каких обстоятельствах не может обрести подобного качества. Итак, всем сказанным выше утверждается факт принадлежности младенца к человеческому роду, что фиксируется в понятии индивид (в отличие от детеныша животного, которого сразу же после рождения на свет и до 'конца его жизни именуют особью). В понятии «индивид» воплощена родовая принадлежность человека.

Индивид – отдельное живое существо, представитель биологического вида. Индивидом можно считать и новорожденного, и взрослого, и мыслителя, и идиота, и представителя племени, находящегося на стадии дикости, и высокообразованного жителя цивилизованной страны.

Таким образом, сказать о конкретном человеке, что он индивид, значит сказать очень немного. По существу этим сказано, что он потенциально человек. Дальнейшие, даже самые общие, его характеристики, предполагают описание и объяснение качеств, без которых он остается лишь статистической единицей в демографическом справочнике, а не реальным человеком, не только не похожим на других, но и не так, как бы действующим, мыслящим, страдающим, включенным в социальные связи как член в социальные связи как член общества, как соучастник исторического процесса. Появляясь на свет как индивид, человек обретает особое социальное качество, становится личностью.

Еще в детстве индивид включается в исторически сложившуюся систему общественных отношений, которую он застает уже готовой. Дальнейшее развитие человека в обществе создает такое переплетение отношений, которое формирует его как личность.

В отечественной психологии понятие личность рассматривается с различных точек зрения.

«Личность» – субъект и объект общественных отношений» (А. Г. Ковалев)

«Личность» – субъект деятельности» (А. Н. Леонтьев).

«Личность» – дееспособный член общества, сознающий свою роль в нем, (К. К. Платонов).

«Личность» совокупность внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия» (С. Л. Рубинштейн).

Исходя из вышесказанного, можно дать развернутое понятие личности.

Личностью в психологии обозначается системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде.

Что же такое личность как особое социальное качество индивида? Прежде всего, если мы признаем, что личность – это качество индивида, то мы тем самым утверждаем единство индивида и личности и одновременно отрицаем тождество этих понятий (так, к примеру, светочувствительность – качество фотопленки, но нельзя сказать, что фотопленка – это светочувствительность, или что светочувствительность – это фотопленка). Тождество понятий «личность» и «индивид» отрицается всеми ведущими психологами Б. Г. Ананьевым., А. И. Леонтьевым., Б. Ф. Ломовым., С. Л. Рубинштейном и др.

«Личность – индивиду; это особое качество, которое приобретает индивидом в обществе, в совокупности отношений, общественных по своей природе, в которые индивид вовлекается сущность личности в «эфире» (Маркс) этих отношений... личность есть системное и поэтому «сверхчувственное» качество, хотя носителем этого качества является вполне чувственный, телесный индивид со всеми его прирожденными и приобретенными свойствами».

Утверждение единства, и не тождественности понятий «индивид» и «личность» предполагает необходимость ответить на возможный вопрос: может ли быть указан факт существования индивида, который не являлся бы личностью, или же личности, которая бы существовала вне и без индивида как ее конкретного носителя? Гипнотически может быть и то и другое если

представить себе индивида, выросшего вне человеческого общества, то, впервые столкнувшись с людьми, он не обнаружит, помимо индивидуальных особенностей, присущих и биологическое особи, никаких личностных качеств, происхождение которых, как было сказано, имеет всегда общественно-исторический характер, а располагает только природными предпосылками и для их проявления в том случае, если окружающим людям удастся «втянуть» его в совместную деятельность и общение. Опыт изучения детей, воспитанных животными свидетельствует об исключительной сложности осуществления этой задачи. Перед нами будет индивид, который еще не состоялся как личность. Допустимо, при известных оговорках, и признание возможности личности, за которой не стоит реальный индивид. Однако это будет квазиличность.

Обращение к ситуации «индивид без личности, или «личность без индивида» подобно мысленному эксперименту, бесполезному для понимания проблемы единства и нетождественности личности и индивида.

Личность как субъект межиндивидных отношений. Как следует из факта несовпадения, нетождественности понятий «индивид» и «личность», последняя может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из участников. Эти межличностные связи реальны, но по природе своей «сверхчувственны». Они проявляются в конкретных индивидуальных свойствах и поступках людей, входящих в коллектив, но к ним несводимы. Они образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредствует эти личностные проявления, определяющие особую позицию каждого индивида в системе межиндивидных связей и шире – в системе общественных отношений.

Межличностные связи, формирующие личность в коллективе, внешне выступают в форме общения, или субъект – субъективного отношения, существующего наряду с субъект–объективным отношением, характерным для предметной деятельности. Однако факт опосредования остается центральным звеном не только для предметной деятельности, но и для общения. При более глубоком рассмотрении выясняются, что непосредственные субъект – субъективные связи существуют не только сами по себе, сколько в опосредовании какими-либо объектами (материальными или идеальными). Это значит, что отношение индивида к другому индивиду опосредствуется объектом деятельности (субъект–объект–субъект).

В свою очередь, то, что внешне выглядит как прямой акт предметной деятельности индивида, на самом деле является актом опосредования, причем опосредствующим звеном для личности является уже не объект деятельности,

не предметный смысл, а личность другого человека как соучастника деятельности, выступающая как бы преломляющим устройством, через которое, он может лучше воспринять, понять, почувствовать объект деятельности. Для того чтобы решать волнующий вопрос, я обращаюсь к другому человеку.

Все сказанное позволяет понять личность в качестве субъекта относительно устойчивой системы межличностных (субъект–объект – субъектных и субъект–субъект–объектных) отношений, складывающихся в деятельности и общении.

Личность и индивидуальность. Личность каждого человека наделена только ей присущим сочетанием черт и особенностей, образующих ее индивидуальность.

Индивидуальность – это сочетание психологических особенностей человека, составляющих его своеобразие, его отличие от других людей. Индивидуальность проявляется в чертах темперамента, характера, привычках, преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов (восприятия, памяти, мышления, воображения), в способностях, индивидуальном стиле деятельности и т. д. Нет двух людей с одинаковым сочетанием указанных психологических особенностей – личность человека неповторима в своей индивидуальности.

Подобно тому, как понятия «индивид» и «личность» не тождественны, личность и индивидуальность, в свою очередь, образуют единство, но не тождество. Способность очень быстро «в уме» складывать и умножать большие числа, ловкость и решительность, задумчивость, привычка грызть ногти, смешливость и другие особенности человека выступают как черты его индивидуальности, но не входят с необходимостью в характеристику его личности хотя бы потому, что они могут быть, и не представлены в формах деятельности и общения, существенно важных, для группы, и которую включен индивид, обладающий этими чертами. Если черты индивидуальности не представлены в системе межличностных отношений, то они оказываются несущественными для оценки личности индивида и не получают условий для развития. Как собственно личностные выступают только те индивидуальные качества, которые в наибольшей степени «втянуты» в ведущую для данной социальной общности деятельность. Так, например, ловкость и решительность, будучи чертами индивидуальности юноши, не выступали до поры до времени как характеристика его личности и, пока он не был включен в спортивную команду, претендовавшую на первенство института. Индивидуальные особенности человека до известного времени остаются «немыми», пока они не

станут необходимыми в системе межличностных отношений, субъектом которых выступает данный человек как личность.

Итак, индивидуальность есть только одна из сторон личности человека. А сейчас, следует выделить значимую для офицера задачу осуществления индивидуального подхода к военнослужащему, который предполагает учет его дифференциально-психологических особенностей (памяти, внимания, типа темперамента, разновидности тех или иных способностей и т. д.), т. е. выяснение того, чем этот военнослужащий отличается от своих сослуживцев и как в связи с этим следует строить воспитательную работу. Вместе с тем и необходимо понимать, что индивидуальный подход – это всего лишь аспект более общего, личностного подхода к военнослужащему, который строится на изучении условий и обстоятельств", включенности в его в систему меж индивидуальных отношений.

Если индивидуальный подход в педагогике и психологии оказывается оторванным от личностного подхода, то он ведет к «коллекционированию» черт индивидуальности военнослужащего без должного понимания того, какие выводы можно сделать на основании составления такой «коллекции».

А. С. Макаренко, который умел использовать личностный подход в воспитании, писал: «человека изучили, узнавали и записали, что у него воля-

А, эмоция – Б, инстинкт – В, но потом, что дальше делать с этими величинами, никто не знает».

Личность военнослужащего, включенного в систему действительных ее отношений, должна оставаться постоянно в поле зрения офицера.

Итак, «Личность – это субъект, который включает в себя субъект природы, социальный и культурный. (В. В. Петухов).

Природный субъект – это субъект активного, гибкого приспособления к окружающей среде.

Социальный субъект – это носитель присваиваемых общественных проявлений.

Культурный субъект – ответственное решение проблем, проявляющихся на основе нравственных потребностей.

В личности выделяются два аспекта, социально-типическое (традиции) и индивидуальность.

Таким образом, личность не тождественна индивиду, потому что:

- индивид – субъект, который присваивает опыт;
- личность – субъект, который изменяет опыт;
- человек – результат биологической и исторической эволюции, человека называют субъектом общественного развития, субъектом деятельности;

– человека называют индивидом, когда говорят о нем как биологическом существе вида «человек разумный»;

– личностью – в психологии обозначает системное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде;

– индивидуальность – это сочетание психологических особенностей человека, составляющих его своеобразие, его отличие от других людей.

Биологическое и социальное в структуре личности.

Проблема соотношения биологического (природного) и социального начал в структуре личности человека является одной из наиболее сложных и дискуссионных в современной психологии.

Человек – это, с одной стороны, «биологическое существо», высокоорганизованное животное (принадлежащее к классу млекопитающих), отличающееся прямохождением, развитием рук, обладающее высокоразвитым мозгом. С другой стороны, человек – существо общественное. Это самый важный признак, так как общественная жизнь и общественные отношения, коллективный труд изменили и подчинили себе его (человека) биологическую, телесную организацию. Неповторимость ансамбля качеств телесной и психической организации конкретного человека как представителя вида людей, как было отмечено выше, отражается в понятии индивид.

Соответственно понятия «индивидуальность» отражает не только психологические особенности индивида, но и морфофизиологические (рост, телосложение, черты лица и т.д.). Человек как целостная система включает в себя две подсистемы: организм (с его морфофизиологической организацией) и личность (с ее психической организацией). Обе эти системы взаимосвязаны и взаимообуславливают особенности развития каждой. Развитие организма человека в значительной степени запрограммировано в генетическом коде, а формирование личности человека осуществляется, по мере включения и различные виды деятельности в определенных исторически сложившихся общественных отношениях. Развитие личности осуществляется с приобретением социального опыта. Вместе с приобретением социального опыта каждого человека осуществляется и развитие его сознания как высшей формы отражения объектов действительности с помощью речи, языка.

Именно развитие сознания отражает становление человека как личности. Чем активнее деятельность человека, тем отчетливее, ярче будут проявляться особенности (черты) его личности. Совокупность особенностей качеств личности, принято называть индивидуальностью личности. Совершенно очевидно, что личностью человек не рождается, поскольку ему еще предстоит

развить свое сознание, и личностью человек может перестать быть (хотя как индивид и будет продолжать жить, сохраняя некоторые психические процессы, свойственные человеку) при тяжелых психических заболеваниях.

Являясь по своей природе социальным образованием, личность, тем не менее, несет на себе отпечаток биологической организации человека. Природные особенности человека – это важные предпосылки, необходимые условия психического развития, но сами по себе они не определяют ни характера, ни способностей человека, ни его интересов, идеалов, убеждений. Мозг как биологическое образование является предпосылкой проявлению личности, но все проявления ее – продукт общественного бытия человека.

Индивидуальность личности складывается из особенностей различных черт личности, причем влияние социального и биологического в них далеко не одинаково. Имеются качества личности, в развитии которых роль биологического, врожденного велика (например, темперамент), но имеются качества (мышление, память, воображение и др.), в развитии которых доминирующую роль начинают играть особенности обучения. Еще более возрастает роль обучения в развитии таких качеств как знания, умения, навыки. Определенную группу составляют качества направленности личности (интересы, идеалы, мировоззрения и др.), в формировании которых роль биологического ничтожна; зато роль социального опыта, в особенности воспитания исключительная велика.

Все это обуславливает не только различные возможности в коррекции этих качеств, но и требует создания соответствующих условий для соответствующих условий для их формирования. Таким образом, вопрос о соотношении биологического и социального в личности имеет не только теоретическое, но и практическое, поскольку от решения его, в конечном счете, зависит подход к обучению и воспитанию личности, к постановке прогнозов относительно возможности развития у человека тех или иных качеств, потребностей для выполнения конкретных видов деятельности.

Таким образом, природные органические стороны и черты существуют в структуре индивидуальности человеческой личности как социально-обусловленные ее элементы. Природные (анатомические, физиологические и другие качества) и социальные образуют единство и не могут быть механически противопоставлены друг другу как самостоятельные подструктуры личности.

Итак, признавая роль и природного, биологического и социального в структуре индивидуальности, нельзя только лишь, на этой основе отыскивать биологические подструктуры в личности человека, так как они в ней уже существуют и превращенной форме.

Человек формируется и видоизменяется под влиянием совместной деятельности и в этом смысле он оказывается одновременно и субъектом и объектом воздействия социальных сил и общественных отношений. Связь личности и общества опосредована, прежде всего, первичными коллективами, такими как семейными, учебными и т.д. Эта взаимосвязь отчетливо проявляется в следующем:

- личность складывается духовно и физически благодаря обществу, оно формирует идеологию и психологию личности, готовит ее к труду и общественной деятельности;
- овладения общественно выработанными формами деятельности личностью происходит с помощью общества;
- форма общения образуют социальные связи, формируя облик каждого человека;
- через коллектив идет «отдача» личного обществу и достижений общества личности;
- он соединяет в единое целое неповторимость индивидуальности личности.

Если коллектив, вбирая в себя личность, сам формируется своими членами, то цели этого формирования задаются ему общество в целом.

Вот почему в общество заинтересовано в максимальном развитии всех сил и способностей личности граждан данного общества (пример особенности социально-экономического развития Казахстана).

Выдающийся русский ученый-педагог Ушинский отмечал: «Правильно развитый человек и именно будет находиться в таком истинном отношении к обществу, он не утратит в нем своей самостоятельности и не оторвется от него своей самостоятельностью. Общество есть соединение самостоятельности личностей, в котором по принципу разделения труда сила общества увеличивается силой каждого и сила каждого силой общества».

Вывод, личность это сложное целое, имеющее социальную природу, но несет на себе отпечаток своей биологической организации.

Личность формируется и развивается под влиянием биологических и социальных факторов деятельности и воспитания.

Взаимодействие личности и общества представляет собой постоянное действие. Личность без общества, также как и общество без личности существовать не могут, они постоянно дополняют друг друга.

5. 2. Чувства и воля военнослужащих в условиях воинской деятельности

Структура личности человека, в первую очередь, включает черты и общее строение его индивидуальности, наиболее полно выраженное в темпераменте, характере, способностях и т. д., во-вторых, обнаруживается в группах разного уровня развития, в межиндивидуальных отношениях, опосредованных ведущей для этой группы деятельностью.

Личность – очень сложное образование, число ее черт, зафиксированных в русском языке, насчитывает более 1500 слов. Среди них имеются более или менее устойчивые, более или менее обусловленные биологическим или эмоциональным факторами. Все эти черты взаимосвязаны в личности как целостном образовании, но их взаимосвязи различны.

Перед человеком, занимающимся воспитанием и обучением, всегда возникает задача, как привести это огромное множество черт личности в систему, как выделить какие-то подструктуры личности с тем, чтобы иметь дело с каким-то обозримым множеством типов личности.

В отечественной психологии существует ряд попыток представить структуру личности (Л. Г. Ковалев., В. С. Мерлин., А. И. Щербаков., В. А. Крутецкий., К. К. Платонов).

Наиболее обоснованную и развернутую структуру личности предложил К. К. Платонов. В предложенной им динамической функциональной структуре личности содержится как координационный (взаимосвязи между подструктурами личности на одном иерархическом уровне), так и субординационный (взаимосвязи между подструктурами личности и) принципы построения. Существенно для практики обучения и воспитания предложенной К. К. Платоновым структуре личности и то, что выделение подструктур здесь осуществлено с выходом на виды их формирования.

Итак, что же представляет собой динамическая функциональная структура личности? На основе критерия соотношения социального и биологического в качествах личности в ее структуре выделены четыре иерархически соотносящиеся подструктуры:

- направленность личности;
- опыт;
- индивидуальные особенности психических процессов;
- включает биопсихические свойства.

Кроме того, и структуре личности выделены две общие интегративные подструктуры (характер и способности), которые, в отличие от иерархических подструктур, пронизывают все четыре уровня иерархии, вбирая в себя качества

из подструктур каждого выделенного уровня. В тоже время каждая из общих подструктур отражает определенный аспект изучения поведения личности: устойчивость проявления черт в различных видах деятельности (когда речь идет о характере личности) или в каком-то конкретном виде деятельности (когда речь идет о способностях личности к данному виду деятельности).

1) подструктура личности, названная «направленность личности», объединяет качества направленности и отношения личности, проявляющие как ее моральные черты. Элементы (черты) личности, входящие в эту подструктуру в своем подавляющем большинстве не имеют непосредственных врожденных задатков (исключая влечения и склонности), а отражают индивидуально-преломленное общественное сознание. Направленность личности включает в себя такие ее формы, как влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, убеждения, мировоззрения. В этих формах направленности личности проявляются и отношения, и моральные качества личности, и различные потребности. Эта подструктура формируется путем воспитания;

2) подструктура личности, названная «опыт», объединяет знания, умения, навыки и привычки, приобретенные в личном опыте путем обучения, но уже с заметным влиянием и биологически и даже генетически обусловленных свойств личности. Эту подструктуру иногда называют индивидуальной культурой, или подготовленностью;

3) подструктура личности, названная «особенности психических процессов», объединяет индивидуальные особенности отдельных психических процессов, или психических функций, понимаемых как формы психического отражения: психических познавательных процессов, эмоции и чувств, воли;

4) подструктура личности, названная «биопсихические свойства», объединяет свойства темперамента, половые и возрастные свойства личности и ее патологические, так называемые органические изменения. Свойства личности, входящие в эту подструктуру, несравнимо больше зависят от физиологических особенностей мозга, а социальные влияния их только субординируют и компенсируют. Активность этой подструктуры определяется основными свойствами нервной системы.

Эти подструктуры, находясь в иерархической взаимосвязи, одновременно являются и уровнями личности, на которые накладываются способности и характер.

Чувства и воля военнослужащих в условиях воинской деятельности.

Чувства и эмоции — взаимосвязанные, но различающиеся явления эмоциональной сферы личности. Эмоциями считают более простое, непосредственное переживание в данный момент, связанное с удовлетворением или неудовлетворением потребностей. Проявляясь как реакции на предметы

окружающей обстановки, эмоции связаны с первоначальными впечатлениями. Первое впечатление от чего-либо носит чисто эмоциональный характер, является непосредственной реакцией (страх, гнев, радость) на какие-то внешние его особенности.

Чувство – это более сложное, чем эмоции, постоянное, устоявшееся отношение личности к тому, что она познает и делает, к объекту своих потребностей. Чувства характеризуются устойчивостью и длительностью, измеряемой месяцами и годами жизни их субъекта. Чувства свойственны только человеку, они социально обусловлены и представляют собой высший продукт культурно-эмоционального развития человека. Чувство долга, собственного достоинства, стыд, гордость – исключительно человеческие чувства. Эмоции, связанные с удовлетворением физиологических потребностей, имеются и у животных, но у человека даже эти эмоции несут на себе печать общественного развития. Все эмоциональные проявления человека регулируются социальными нормами. Человек нередко подчиняет физиологические потребности более высоким, специфически человеческим духовным потребностям.

Источниками эмоций и чувств являются, с одной стороны, отражаемая в нашем сознании окружающая действительность, а с другой – наши потребности. Те предметы и явления, которые не имеют отношения к нашим потребностям и интересам, не вызывают у нас заметных чувств.

Эмоции это процессы, отражающие значение и оценку внешних и внутренних ситуаций для жизнедеятельности человека. Чувства обычно классифицируют по содержанию. Принято выделять следующие виды чувств: моральные, интеллектуальные и эстетические.

Моральные чувства испытывает человек при восприятии явлений действительности с точки зрения нравственных ценностных ориентаций, выработанных обществом. Это представления о долге, потребность соответствовать нравственным требованиям общества, чувство долга – ответственность за свое поведение перед другими людьми. Предметом моральных чувств является сам человек. К ним относится все то, что определяет общение людей: отношение к самому себе, другим, сочувствие (сорадость, согоре), доверие и расположение к людям, товарищество, дружба, любовь. Это также и национальная гордость, любовь к Родине и людям, представляющим другие культуры и традиции.

Моральные чувства переживаются индивидуально каждым человеком, но при такого рода переживаниях, при совпадениях нравственных ценностей объединяют людей и дают им «ощущение локтя», солидарности – единое нравственное «мы».

Эстетические чувства человек испытывает при восприятии явлений действительности и многообразия национального и художественного творчества. Человечество ввело в свой обиход понятие прекрасного и оно, как ценность, создает соответствующие ориентации людей.

Предметом эстетических чувств могут быть явления социальной жизни, природа, произведения искусства (картины, литература, музыка и др.) и сам человек.

Люди в своей культуре вырабатывают эстетические эталоны поведения, общения друг с другом, его внешнего облика и выражения чувств.

Интеллектуальные чувства испытывает человек, когда направленно приобретает знания о явлениях природы и общественной жизни. Эти чувства связаны с решением проблемных познавательных и жизненных ситуаций и задач. Человеческое познание сопровождается особого характера переживаниями: простым любопытством, интересом к возникшей проблеме, сомнением или уверенностью и радостью по достижении ожидаемого результата.

Предметом интеллектуальных чувств является процесс мышления человека, а точнее, продукт мышления (вывод, идея, новая проблема и т.д.), удовлетворение от процесса мышления и его результата, разделенное с другими людьми.

Чувства наиболее устойчивые эмоциональные состояния. Носят предметный характер. Это всегда чувство к чему-то, к кому-то. Иногда их называют «высшими» эмоциями, поскольку они возникают при удовлетворении потребностей более высокого порядка.

Настроение – это эмоциональное состояние, которое отличается слабой или средней силой и значительной устойчивостью. То или иное настроение может продолжаться целые дни, недели, месяцы. Это не специальное переживание по поводу какого-либо конкретного события, а "разлитое" общее состояние. Настроение обычно "окрашивает" все другие эмоциональные переживания человека, отражается на его активности, стремлениях, действиях и поведении.

Страсть же является длительным и устойчивым эмоциональным состоянием. Но, в отличие от настроения, страсть характеризуется сильным эмоциональным накалом. Страсть возникает при сильном стремлении к определенным действиям, к достижению какой-либо цели и помогает этому достижению. Позитивные страсти служат стимулом к большой созидательной деятельности человека. Страсть – это длительное, устойчивое и глубокое чувство, ставшее характеристикой личности.

Аффектами называются чрезвычайно сильные, быстро возникающие и бурно протекающие кратковременные эмоциональные состояния (аффекты отчаяния, ярости, ужаса). Действия человека при аффекте происходят в виде "взрыва". Сильное эмоциональное возбуждение проявляется в бурных движениях, в беспорядочной речи. Иногда аффект проявляется в напряженной скованности движений, позы или речи (например, это может быть растерянность при приятном, но неожиданном известии). Аффекты негативно сказываются на деятельности человека, резко снижая уровень ее организованности. В состоянии аффекта у человека может наблюдаться временная потеря волевого контроля над своим поведением, он может совершать необдуманные поступки. Любое чувство может переживаться в аффективной форме.

Аффект – это уже не радость, а восторг, не горе, а отчаяние, не страх, а ужас, не гнев, а ярость. Аффекты возникают при ослаблении воли и являются показателями несдержанности, неспособности человека к самообладанию.

Воодушевление как эмоциональное состояние проявляется в различных видах деятельности. Оно характеризуется большой силой и устремленностью к определенной деятельности. Воодушевление возникает в тех случаях, когда цель деятельности ясна и результаты ярко представляются, при этом как нужные, ценные. Воодушевление часто переживается как чувство коллективное, при этом, чем больше людей охвачено чувством воодушевления, тем сильнее это чувство переживается каждым человеком в отдельности. Особенно часто и наиболее ярко это эмоциональное состояние проявляется в творческой деятельности людей. Воодушевление – это своеобразная мобилизация всех лучших душевных сил человека.

Стресс (англ. stress – нагрузка, напряжение) представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. Впервые слово "стресс" употребил канадский ученый-биолог Г. Селье (1907–1982). Он же ввел понятие "фазы стресса", выделив стадии тревоги (мобилизации защитных сил), резистентности (приспособления к трудной ситуации) и истощения (последствия длительного воздействия стресса). Стресс вызывается экстремальными для данной личности условиями и переживается с большой внутренней напряженностью. Стресс могут вызвать опасные условия для жизни и здоровья, большие физические и умственные перегрузки, необходимость принимать быстрые и ответственные решения. При сильном стрессе учащаются сердцебиение и дыхание, повышается кровяное давление, возникает общая реакция возбуждения, выраженная в той или иной степени дезорганизации поведения

(беспорядочные, нескоординированные движения и жесты, сбивчивая, несвязная речь), наблюдаются растерянность, трудности в переключении внимания, возможны ошибки восприятия, памяти, мышления. Стресс дезорганизует деятельность человека, нарушает нормальный ход его поведения. Частые и длительные стрессы оказывают негативное воздействие на физическое и психическое здоровье человека. Однако при слабом стрессе появляются общая физическая собранность, активизация деятельности, ясность и четкость мысли, сообразительность.

Фрустрация – (от лат.frustratio - обман, тщетное ожидание) - негативное психическое состояние, обусловленное невозможностью удовлетворения тех или иных потребностей. Проще говоря, в ситуации несоответствия желаний имеющимся возможностям. Фрустрация может возникать как вследствие столкновения с внешними преградами, так и при внутриличном конфликте. В состоянии фрустрации человек переживает полный комплекс отрицательных эмоций: гнев, отчаяние, тревогу, раздражение, разочарование и т.д. Длительное пребывание в таком состоянии может привести к полной дезорганизации деятельности человека. Частые состояния фрустрации способны влиять на характер: повышать агрессивность, провоцировать появление комплекса неполноценности.

Произвольные действия предполагают осознание цели, предварительное представление тех операций, которые могут обеспечить их достижение, их очередность. Все произвольные действия, совершаемые сознательно и имеющие цель, названы так, поскольку они производны от воли человека. Иногда достижение цели не представляет трудности и не требует значительных усилий (например, цель написать письмо знакомому, когда в жизни произошли какие-то важные события и имеется время для написания). Но чаще всего достижение цели связано с определением каких-то трудностей и препятствий. Такие действия называются подлинно волевыми.

Воля – способность человека сознательно контролировать свою деятельность и активно управлять ею, преодолевая препятствия и подчиняя ее сознательно поставленной цели. В этом определении выделяются в качестве важнейших признаков воли:

- осознание цели;
- действие;
- преодоление трудностей;
- достижение цели.

Важнейшим признаком волевых действий является преодоление трудностей. Трудности и препятствия на пути к достижению цели бывают двух

видов: внешние (физические и социальные) и внутренние (нравственные, психологические).

Под внешними трудностями и препятствиями, которые преодолевает человек, подразумеваются объективные трудности самого дела, его сложность, всевозможные помехи, сопротивление других людей, тяжелые условия для работы и т. п. Например, особенности бытовой среды, климатические условия, условия местности – это физические трудности. Внешние трудности могут быть связаны с ответственностью службы, ее объемом, темпом, сложностью и т.д. Сюда же входят трудности, связанные с общением, взаимоотношениями, социальным окружением.

Внутренние трудности и препятствия – это субъективные, личные побуждения, мешающие выполнять намеченное, когда человеку трудно заставить себя работать, преодолеть лень, усталость, желание заниматься чем-то другим, не имеющим отношения к задаче, которую надо выполнить. К внутренним препятствиям относятся вредные привычки, влечения, желания, от которых следует воздерживаться. Человек преодолевает их благодаря волевым усилиям. «Большая воля, – писал А. С. Макаренко, – это не только умение чего-то пожелать и добиться, но и умение заставить себя отказаться от чего-то, когда это нужно. Воля – это не просто желание и его удовлетворение, а это желание, и остановка, и желание, и отказ, одновременно»

Воля, как и все психические явления, одна из форм отражения. В проявлении воли всегда присутствует своеобразное психическое волевое усилие, направляемое на преодоление препятствий, стоящих на пути к достижению поставленных целей. Эти препятствия в одних случаях могут быть ничтожными, в других требовать больших усилий.

Волевое усилие – это форма эмоционального стресса, мобилизующего внутренние ресурсы человека (память, мышление, воображение и др.), создающего дополнительные мотивы к действию, которые отсутствуют или недостаточны, и переживаемого как состояния значительного напряжения. В результате волевого усилия удастся затормозить действие одних и предельно усилить действие других мотивов.

Под мотивацией в психологии понимают три относительно самостоятельных вида психологических явления, тесно между собой связанных, но не полностью совпадающих. Это, во-первых, мотивация как мотив, выступающий в качестве побуждения к деятельности, связанной с удовлетворением потребностей индивида. В этом случае мотивация поясняет, почему вообще возникает состояние активности, какие потребности побуждают субъекта к деятельности. Во-вторых, мотивация объясняет, на что направлена активность, ради чего выбрано именно такое, а не какое-либо другое поведение.

Мотивы здесь – это причины, определяющие выбор направленности поведения, в своей совокупности они образуют направленность личности. Наконец, в-третьих, мотивация является средством саморегуляции поведения и деятельности человека. К этим средствам относятся эмоции, желания, влечения и т. п. Так, в эмоции оценивается личностный смысл того или иного акта поведения и в случае несоответствия его конечной цели деятельности эмоции изменяют ее общую направленность, перестраивают поведение, приносят дополнительные побуждения, усиливающие исходное и т. д. Исходя из вышесказанного, можно выделить основные функции воли:

1. Регулирования (организация воинской деятельности в соответствии с поставленными целями).
2. Торможении (сдерживание воинской деятельности, не соответствующей его целям и убеждениям).
3. Контроля (постоянная проверка соответствия своей деятельности и характеру стоящих перед ним целей и убеждений).
4. Стимулирования (успех в выполнении предыдущего волевого акта стимулирует выполнение нового действия).

Физиологические основы воли волевые действия, как и вся психическая деятельность, являются функцией мозга. По своему физиологическому механизму это рефлекторные акты. Причина их возникновения лежит вовне, в окружающем мире. Еще И. М. Сеченов отмечал, что «все сознательные движения... называемые обыкновенно произвольными, суть в строгом смысле отраженные», т. е. рефлексы. Произвольные движения происходят на основе образовавшихся сложных систем нервных связей двигательной области коры (расположенной в ее теменной части) с корковыми концами анализаторов, лобными долями коры и ретикулярной формацией подкорки.

Двигательная область находится под постоянным «обстрелом» информации с корковых концов анализаторов, информация из анализатора, пришедшая в двигательную область, служит своеобразным пусковым механизмом двигательной реакции.

Решающую роль в организации волевых действий играет вторая сигнальная система, выполняющая регулирующую функцию. Второсигнальные связи, являются как бы промежуточными звеньями между концами анализаторов и двигательной областью мозга. Раздражители второй сигнальной системы, исходящие от других людей, произносимые вслух или во внутренней речи самим человеком, служат «пусковыми сигналами» волевого действия, регуляторами волевого акта.

Важную роль при этом выполняют лобные доли, в которых, как показали исследования, происходит сличение достигнутого в каждый момент результата

с предварительно составленной программой цели. Поражение лобных долей приводит к абулии (болезненному безволию). Ретикулярная формация обеспечивает поддержание очага оптимальной возбудимости в той области коры головного мозга, которая связана с выполнением данного конкретного вида произвольного движения.

Воля объединяет в себе все три основные свойства сознания: познание, отношение и переживание.

Цель волевого действия всегда познается человеком в форме желаемого образа; познание значения ее достижения и существующих препятствий осознается как отношение к ней и к препятствиям; само целевое усилие переживается. При этом переживание волевого усилия наиболее сложно по своей психологической структуре и является высшей из четырех основных форм переживания личности.

Воля проявляется в тех случаях, когда человек заставляет себя сделать что-то, несмотря на препятствия. Но тот, же человек благодаря воле может и удерживаться от выполнения действия или совершения проступков. Зачастую волевой тормоз не менее сложное действие, чем активизация деятельности. Воля проявляется и во всей сложной деятельности человека, и в отдельных его действиях. Поэтому и цели, поставленные человеком перед собой, могут быть далекими, для достижения которых понадобится вся жизнь, и близкими, достигаемыми за несколько секунд.

В зависимости от преодолеваемых препятствий выделяют три уровня волевого саморегулирования, которым соответствуют:

- простое волевое действие;
- сложное волевое действие.

1. Простое волевое действие – в нем устанавливаются две стадии: побуждение к действию, направленному на более или менее ясно осознанную цель, и непосредственное (зачастую привычное) действие, осуществляемое немедленно, как только дан импульс. Простой волевой акт не сложен борьбой мотивов, не вызывает внутренних раздумий и противоречий (например, поворот солдата кругом по команде руководителя занятия).

2. Сложное волевое действие имеет следующие этапы:

- осознание цели и стремление достичь ее;
- осознание ряда возможностей достижения цели;
- появление мотивов, утверждающих или отрицающих эти возможности
- борьба мотивов и выбор;
- принятие одной из возможностей в качестве решения;
- осуществление решения;

– оценка сделанного, формирование установок на совершение волевых действий в будущем.

Хотя волевое действие начинается с осознания цели, его центральным этапом является борьба мотивов. При этом преобладание одного или совокупности направленных к одной цели мотивов определяют выбор, и превращает одну из возможностей в волевое решение, а весь процесс в волевой акт. Ведь решение без борьбы может быть и этапом мыслительного действия. Если преобладают мотивы, не соответствующие общей цели деятельности, сознательно поставленной перед собой человеком, то такой процесс оказывается проявлением не воли, а безволия. Безволие проявляется всегда, когда предпочтение отдается мотиву «хочется» (или «не хочется»), а не мотиву «надо». Цель отвечает на вопрос: «Что я должен сделать?» Цель всегда ясно осознанна, мотив не может быть осознанным, ясным.

Когда человек находится в бодрствующем состоянии, от него постоянно требуются волевые действия. Зная этапы волевого действия, и учитывая систематическое проявление его особенностей, командир может лучше судить о волевых качествах подчиненного, а, следовательно, и более целенаправленно формировать у него недостаточно развитые качества воли.

Социальное значение общей цели, ради которой совершается волевой акт, говорит о его ценности, а степень необходимого усилия – о силе воли, проявленной в совершенном акте. Каждое волевое действие представляет собой лишь звено, отдельное проявление волевой деятельности человека. Поэтому различают волевые действия, при которых цель достигается однократным решением, и волевою деятельность, требующую многих волевых актов, в которых проявляется стойкость воли.

Отдельные волевые качества и волевая активность в целом оцениваются по следующим параметрам: сила, устойчивость, широта и направленность

Обыденное сознание фиксирует огромный спектр индивидуальных особенностей воли, различающихся по интенсивности своих проявлений, характеризующихся на одном полюсе как сила, а на других как слабость воли. Человек, обладающий сильной волей, умеет преодолевать любые трудности, встречающиеся на пути к достижению поставленной цели, при этом обнаруживает такие волевые качества, как решительность, мужество, смелость, выносливость и т.д. Слабые люди пасуют перед трудностями, не проявляют решительности, настойчивости, не имеют сдерживать себя, подавляя сиюминутные побуждения во имя более высоких, нравственно оправданных мотивов поведения и деятельности.

Диапазон проявлений слабоволия столь же велик, как и характерных качеств сильной воли. Крайняя степень слабоволия находится за гранью нормы психики. Сюда относятся, к примеру, абулия и апраксия.

5. 3. Методы психодиагностики исследования личности

Основное средство психодиагностики – психологические тесты (пробы), серия кратких однотипных стандартизированных испытаний предполагаемого носителя определенных психических свойств. Суммарный итог этих испытаний позволяет судить об уровне измеряемого психического качества у данного индивида (посредством подсчета тестового балла). Наряду с тестовым обследованием в психодиагностике широко используется и клиническое обследование. Формализация психодиагностического обследования основана на психометрике – математизированной технологии измерительных методик.

Тест должен обладать определенными психометрическими свойствами – надежностью, валидностью и репрезентативностью. Психодиагностика не сводится к эпизодическому тестированию, она имеет развернутый комплексный характер. Так, высокий уровень развития интеллекта может сочетаться с такими негативными психическими свойствами, как пониженный уровень концентрации внимания и ослабленность непосредственной («механической») памяти. Различные параметры психических свойств индивида в психодиагностике должны быть структурированы – сгруппированы по уровню значимости. Эти свойства могут быть синергетичными и конфликтными. Систематизированный итог психодиагностики отображается в психодиагностическом профиле, в котором повышенные значения одних психических свойств отображаются на ломаной линии-графике подъемами, а пониженные значения – спадами.

Возвышения и спады определяются в отношении осевой линии среднего уровня. При этом различаются статистическая и социокультурная нормы. Значимые отклонения от нормы называются акцентуацией. Резко выраженные Компетентное использование психодиагностических методик возможно лишь на основе знаний по дифференциальной психологии, знаний о структуре психологических свойств личности, системных особенностей ее поведения.

В структуре психических свойств личности системообразующими факторами являются ее направленность и способности (психофизиологические возможности). Стилиевые же особенности поведения обусловлены темпераментом и характером личности. Природное обусловленная нервно-психическая конституция индивида – темперамент, который проявляется в динамических особенностях протекания психической деятельности,

энергетических характеристиках поведения индивида. В характере индивида интегрируются все свойства и психические черты личности, проявляются обобщенные способы ее поведения, образующие поведенческий тип личности.

Концептуально разработанные методики психодиагностики ориентированы на выявление психических свойств и черт личности определенных уровней, диагностические данные подвергаются системно-структурному анализу. Так, в характере индивида следует различать глобальные и парциальные качества.

Глобальные качества характера – нравственно волевые особенности психической саморегуляции личности. Среди глобальных свойств характера на передний план в современных характер - риологических классификациях выдвигаются следующие пять системообразующих свойств:

- интеллектуальная гибкость/ригидность;
- сознательность/импульсивность;
- эмоциональная устойчивость/тревожность;
- уверенность/неуверенность;
- дружелюбие/агрессивность.

Парциальными, ситуативное (в узком спектре поведенческих ситуаций) значимыми чертами характера являются: общительность, доминантность, впечатлительность, толерантность, смелость, осторожность, доверчивость, практицизм, самостоятельность, конформизм, деятельная активность, честолюбие, непритязательность и др.

Следует также учитывать, что поведение индивида полидетерминировано – обусловлено рядом внешних и внутренних причин. Для психодиагностики существенно выявление стратегических особенностей психической саморегуляции индивида. Психодиагностика психических качеств личности нередко маскируется текущими психическими состояниями личности – временным своеобразием протекания ее психической деятельности. Одно и то же по внешнему проявлению психическое состояние может быть обусловлено различными психическими качествами личности. В каждом психическом состоянии проявляется комплекс эмоционально-волевых и функциональных текущих психорегуляционных особенностей. Радость и грусть, страх и гнев могут сочетаться с импульсивностью или толерантностью, экспрессивностью и импрессиивностью. Следует четко различать диагностику устойчивых психических свойств, качеств личности и диагностику текущих функциональных состояний индивида.

Особую сферу психики индивида образуют категориальные (семантические) структуры сознания и самосознания личности. Диагностика этой системообразующей сферы психики индивида осуществляется сложными

методиками и процедурами – на основе данных семантического дифференциала Ч. Остуда и личностных конструктов Дж. Келли и др. Обедненный образ мира обуславливает примитивную схему поведения индивида, стимулируемую мотивационными импульсами низшего уровня, стратегической дезинтеграцией психической регуляции. Уровень категориальной системы индивида обуславливает репертуар его поведенческих форм. Личностные качества индивида формируются и проявляются в его межличностных отношениях, во взаимодействии с социальными группами. Отдельные поведенческие особенности личности обусловлены ее социальной самоидентификацией, персонализацией и общими способами социальной адаптации. В личностной диагностике существенно выявление неформальных отношений индивида, особенностей его неформально-ролевого поведения. Существенно также выявление компенсаторных особенностей психики индивида, особенно в ситуациях несоответствия требований среды и индивидуально-психических возможностей человека. Методы социометрии при этом должны сочетаться с другими методами социально-психологических исследований. Научная психодиагностика невозможна вне системно - структурного анализа психических свойств личности.

Только высококвалифицированные профессиональные психологи могут получать научно достоверные результаты психодиагностических исследований. Их деятельность подчиняется строгим этическим требованиям и стандартам. Лица, занимающиеся психодиагностикой, должны иметь на это право – обладать лицензиями. Используемые ими методики должны соответствовать необходимым профессиональным стандартам. Сертифицированными психодиагностическими методиками обладают только аттестованные психодиагносты. Никто не может быть подвержен принудительному психологическому тестированию. Каждый гражданин имеет право на соблюдение тайны его психодиагностического обследования. Испытуемый имеет право настаивать на применении эквивалентной методики выявления его психических свойств. Сообщение результатов психодиагностического обследования не должно вызывать негативных психических реакций у обследуемого лица.

Методы и методики психодиагностики. Практическая психодиагностика направлена, как правило, на выявление психических свойств личности, существенных для определенных видов социально значимой деятельности и поведения, для выявления критериальных показателей в критериальном поведении. Например, критериальным показателем определенного вида труда является его производительность. Для этого необходимо установление причинных связей между различными критериями деятельности и

психическими свойствами индивида. Чем выше диагностическая ценность используемых методов, тем выше их универсальная значимость. Психодиагностический метод направлен на решение широкого круга задач, психодиагностическая методика – на решение частных задач. Способы реализации методики называются диагностическими процедурами.

По операциональной классификации диагностических методик различаются методики объективные и субъективные. Объективные методики в минимальной мере зависят от индивидуальных качеств их исполнителя. Субъективные методики почти полностью зависят от опыта и мастерства психодиагноста. К объективным психодиагностическим методикам относятся приборные психофизиологические и аппаратурные поведенческие методики, объективные тесты с выбором ответа и тесты - вопросники. К субъективным методикам относятся различные способы субъективного шкалирования испытуемым, исследователь же оценивает и интерпретирует его результаты, делаются выводы о ценностных ориентациях испытуемого. Все проективные методики (Тематический апперцептивный тест, тест цветовых предпочтений Люшера, тесты Роршаха и др.) являются субъективными. Методы психодиагностики не сводятся к психологическому тестированию. К ним относятся также методы стандартизированного аналитического наблюдения, включенное наблюдение с последующим рейтинг-шкалированием, контент-анализ (анализ содержания текста с выявлением частоты появления определенных высказываний, фактов – единиц анализа), психодиагностическая беседа, анкетные опросы, ролевые игры, метод экспертных оценок и др.

В процессе реализации всех психодиагностических методов существенное значение имеет принятие нормативных решений: сравнение выявленного уровня психического свойства с социокультурным нормативом. Однако ведущим методом психодиагностики является метод тестов. Этот метод позволяет стандартизировать условия и результаты диагностического обследования, обеспечивает его надежность, оперативность и экономичность, возможность компьютеризации. Хорошо проработанные тесты обеспечивают их психологическую адекватность, оптимальный уровень сложности, индивидуальную дифференцированность. Однако внешняя легкость тестового обследования нередко сопровождается его профанацией. Модные тесты начинают использоваться на все случаи жизни, из результатов их применения делаются всеобщие категоричные выводы, игнорируются надежность, валидность и репрезентативность применяемого теста. Надежность теста – его помехоустойчивость, независимость его результатов от воздействия случайных факторов: информационно-социальных обстоятельств, психического состояния обследуемого лица на текущий момент, физических условий обследования.

Даже высоконадежные тесты подвержены некоторому влиянию этих факторов, имеют определенную «стандартную ошибку измерения» (Se), которая выявляется специальными корреляционными методами, сравнением результата применения теста при первом и последующем тестировании. Показатель надежности теста (R) должен быть достаточно высоким (0,8-0,9). Сам показатель надежности теста применим только к стабильным психическим свойствам индивида. Такие динамические характеристики, как установки личности, исследуются более сложными методами.

Валидность теста – его соответствие измеряемому психическому свойству, независимость получаемых результатов от других психических свойств данного индивида. При выявлении валидности используется критерий валидности – независимый от теста внешний источник информации о наличии определенного свойства и его развитости у индивида (данные наблюдения, экспертных оценок и др.). Валидность теста выявляется в лабораторных условиях системой сложных статистически достоверных методов. Величина выборки стандартизации теста называется репрезентативностью теста, она определяет возможность использования этого теста применительно к данной популяции испытуемых (определенной категории обследуемых лиц). Тест, стандартизированный на студентах, а тем более на специалистах, будет не репрезентативным в отношении учащихся средней школы. Валидность теста связана как с его репрезентативностью, так и с его достоверностью – защищенностью теста от мотивационных искажений (особенно при использовании выборочных тестов).

В тестах-опросниках предусматриваются специальные «шкалы лжи». Используются и другие «ловушки» недостоверности. В аттестационной ситуации, когда тестирование проводится администрацией, использование тестовых вопросников, не снабженных шкалами лжи, нецелесообразно. Психометрические характеристики теста разрабатываются высококвалифицированными психодиагностами в специальных исследовательских учреждениях. Только высококвалифицированный психолог-тестолог способен пересчитать тестовые нормы и психометрические индексы надежности и валидности теста применительно к собственной выборке с учетом национально-культурной и социальной специфики обследуемой популяции, выяснить, как тест работает в данной конкретной ситуации. И здесь на помощь ему приходит компьютерная техника. Так, в нашей стране разработан пакет программ ТЕСТЛН (научная фирма «Гуманитарные технологии») для психометрического анализа тестов.

Тестовые методики. При методике шкалирования испытуемому предлагается дать ранговую оценку какому-либо событию, явлению или своим

личностным качествам. Разновидностями этих методик являются «Семантический дифференциал» (Остуда), «Тест конструктор» (Келли), «Тест цветовых предпочтений» (Люшера), методика КИСС (Соловьева-Федотова). В методике КИСС используются схематические изображения разных лиц, испытуемому дается задание: «Проранжируйте эти изображения лиц по степени их сходства с отцом, матерью, учителем и т. п.». Полученная ранговая решетка конструкторов может быть обработана на компьютере. Методика сравнений по сходству (методика сортировки) показывает дифференцированность системы понятий испытуемого, уровень сформированности этих понятий (когнитивная диагностика). Разновидностью этой методики является «Каузометрия» (Головахи-Кроника).

Называя наиболее важные события из своей жизни и устанавливая причинные связи между ними, испытуемый даст материал для выстраивания линии его жизни. При наличии компьютерной программы «Life Line» испытуемому предъявляются для оценки пары событий, и компьютер выстраивает каузальный график. Все методики шкалирования относятся к субъективному способу тестирования и требуют высокого профессионализма их пользователей.

Личность требует от специалиста - психолога бережного отношения. Л. Ф. Бурлачук и С. М. Морозов приводят требования к специалисту-пользователю психодиагностической методики:

Предварительно проконсультироваться с психологами, работающими в области исследования личности, о том, какие именно методики могут быть применимы для решения поставленных задач. При наличии аттестованных методик пользователь должен воспользоваться именно ими;

Если психологи предупреждают о том, что правильное использование методики требует общих знаний о психодиагностике или специальной подготовки (по овладению методикой), то пользователь обязан либо выбрать другую методику, либо пройти соответствующую подготовку, либо привлечь к проведению психодиагностики психолога, либо отказаться от психодиагностики вообще;

Пользователь, получивший доступ к психодиагностическим методикам личности, автоматически берет на себя обязательство по соблюдению всех требований профессиональной тайны;

Пользователь следует всем этическим нормативам в проведении обследования по отношению к испытуемому и любым третьим лицам: он так же, как и психолог, не имеет права злоупотреблять доверием, и обязан предупреждать испытуемого о том, как будет использована информация;

Методики, не обеспеченные однозначной стандартной инструкцией, необходимыми показателями надежности и валидности, требующие параллельного использования высокопрофессиональных экспертных методов, не могут быть использованы специалистами-не психологами;

Любой пользователь методик (тестов) содействует психологам в соблюдении процедурных и этических нормативов, предпринимает меры для предотвращения некорректного использования методик;

Пользователи, не являющиеся профессиональными психологами, могут осуществлять рационализаторскую и изобретательскую деятельность в области психодиагностики только с санкции аттестационной комиссии Общества психологов, удостоверяющей необходимый профессиональный уровень, как самих разработок, так и их автора.

VI. Требования психологической подготовки личного состава и проблемы адаптации военнослужащих к военной службе

Боевое мастерство военнослужащих зависит, прежде всего, от их убеждений; способности не растеряться в экстремальных ситуациях, эмоционального настроя в данный момент времени, состояния здоровья и т.д. Совокупность всех этих факторов называется психологической готовностью.

Психологическая готовность военнослужащего к выполнению поставленных задач – это своеобразный фундамент его активных действий в предстоящем бою. Знание военнослужащим своих психологических особенностей позволяет ему управлять собственной психикой и эффективно действовать в сложных боевых ситуациях. (см. Таблица 1)

Готовность – это психическое состояние, а значит, оно может возникать и исчезать. Жизнь человека есть смена состояний.

Состояние готовности обеспечивает реализацию профессионального уровня подготовки в новых условиях с наименьшими психологическими потерями.

Таблица 1 - Психологическая подготовка

Общая	Специальная	Целевая
формирование психологической готовности военнослужащих действовать в условиях психотравмирующих факторов современного общевойскового боя в период подготовки и ведения боевых действий	обеспечение психологической готовности и устойчивости личного состава к конкретным видам боевых действий с учетом особенностей боевой деятельности конкретных специалистов в особых природно-климатических условиях	формирование психологической готовности военнослужащих выполнить конкретную боевую задачу в период ведения боевых действий

6.1. Социально-психологический анализ различных видов служебно-боевой деятельности и влияния их условий на морально-психологическое состояние личного состава

Все виды воинской деятельности военнослужащих направлены на поддержание высокого уровня боевой готовности и боеспособности подразделений и частей, в которых они проходят военную службу. Основными видами воинской деятельности являются учебно-боевая подготовка, служебно-боевая деятельность и реальные боевые действия.

Служебно-боевая деятельность (далее- СБД) направлена на обеспечение высокого уровня боевой готовности подразделений и частей, т.е. способности войск в любых условиях обстановки начать военные действия в установленные сроки. Степень боевой готовности в мирное время должна обеспечивать быстрый переход войск на военное положение и организованное вступление в военные действия, а в военное время – способность к немедленному выполнению поставленных боевых задач. Служебно-боевая деятельность включает в себя боевое дежурство, караульную и внутреннюю службы.

Служебно-боевая деятельность представляет собой систему взаимосвязанных действий, осуществляемых для достижения целей по защите государственных интересов, основанных на реальном или потенциально возможном использовании оружия, боевой техники, других средств.

Служебно-боевая деятельность специфична по своим:

- целям;
- задачам;
- условиям (опасность, внезапность, напряженность, динамичность и т.д.);
- средствам (оружие, боевая техника);
- трудностям;
- психологическому содержанию.

Исследование служебно-боевой деятельности (СБД) предполагает:

- выявление ее внешних условий, предмета, средств и характера;
- влияния на психику военнослужащих;
- анализ ее внутренних условий, целей, мотивов, способов;
- изучение возможностей управления деятельностью.

Специфика служебно-боевой деятельности войск имеет свои особенности:

Боевая учеба составляет значительную часть воинской службы. Воин овладевает специальными, военно-техническими, тактическими знаниями, изучает уставы, инструкции, познает армейскую жизнь. Возрастает роль такого вида военной службы, как боевое дежурство.

Боевое дежурство – это пребывание специально выделенных сил и средств в полной боевой готовности к выполнению внезапно возникающих задач или ведению боевых действий. Оно является выполнением боевой задачи и осуществляется дежурными силами и средствами, назначенными от воинских частей и подразделений. В состав этих сил и средств входят боевые расчеты, экипажи кораблей, дежурные смены пунктов управления и др. На боевое дежурство не назначают военнослужащих, не приведенных к Военной присяге, не усвоивших программу учебно-боевой подготовки, совершивших проступки, по которым ведется расследование, и больных. Для обеспечения необходимой степени боевой готовности военнослужащих при несении боевого дежурства запрещается: передавать кому-либо исполнение своих обязанностей; отвлекаться на мероприятия, не связанные с исполнением обязанностей боевого дежурства; самовольно оставлять боевой пост; проводить на вооружении и военной технике работы, снижающие их боевую готовность.

Наиболее важными психологическими особенностями боевого дежурства являются: его государственная значимость, высокая ответственность, напряженность. Боевая работа на последующих боевых дежурствах как разновидность практической деятельности способствует росту сознательности воина, формированию у них дисциплинированности, исполнительности, находчивости, внимательности и других качеств.

Внутренняя служба – это повседневная служебная деятельность в воинских частях и подразделениях. Она организуется и осуществляется в соответствии с Уставом внутренней службы Вооруженных Сил РК и предназначена для поддержания в воинских частях внутреннего порядка и воинской дисциплины, обеспечивающих постоянную боевую готовность.

Огневая подготовка (изучение оружия, учебные и боевые стрельбы, пуски ракет) составляет большой раздел боевой подготовки и службы воинов. Овладение оружием начинается с его изучения. И уже здесь открываются возможности для воспитания воинов на основе пропаганды соответствующих идей и понятий, у воинов развиваются чувства ответственности, уверенности в себе, в своих товарищах и боевом коллективе.

Строевая подготовка составляет важный раздел обучения и воспитания войск. Строй – это форма организации людей для выполнения воинской деятельности. В процессе строевой подготовки воины приобретают умение понимать и выполнять команды, навыки согласованных действий в составе подразделений, у них формируется ряд важных морально-психологических, личностных качеств.

Изучение личным составом боевой техники, работа по ее обслуживанию и эксплуатации проводятся во всех частях. Успешное владение техникой вызывает у воинов обоснованную веру в ее надежность, возможность использования ее для достижения победы. Это создает чувство личного превосходства над противником, уверенности в победе над врагом, в непобедимости нашей армии.

Тактическая подготовка – это вид обучения войск, наиболее приближенный к боевой деятельности. Тактические занятия воспитывают у воинов такие волевые качества, как настойчивость, решительность, самостоятельность, упорство в преодолении трудностей и т.д. Параллельно у них развиваются такие интеллектуальные качества, как сообразительность, расчетливость, находчивость, военная хитрость и в целом – тактическое мышление. Для воспитания всех этих качеств у воинов тактическая подготовка имеет объективные психологические предпосылки. Во-первых, завершая боевую учебу, она как бы объединяет весь комплекс военных знаний, навыков у умений, необходимых военному служащему. Во-вторых, действия по выполнению тактической задачи захватывают всего воина, его ум, чувства, волю, создают высокое напряжение, порождают высокую активность, возбуждают интерес. Охрана и оборона военного имущества, боевой техники, военных объектов и военнослужащих в местах их расквартирования является обязательным компонентом служебной деятельности каждого военнослужащего.

Караульная служба предназначена для надежной охраны и обороны боевых знамен, хранилищ с вооружением, военной техникой, другими материальными средствами. Несение караульной службы является выполнением боевой задачи и требует от личного состава высокой бдительности, точного соблюдения и исполнения своих обязанностей, решимости и инициативы. Для несения караульной службы назначаются караулы – вооруженные подразделения, назначенные для выполнения боевой задачи по охране и обороне боевых знамен, военных и государственных объектов. В состав караула обычно входят: начальник караула, караульные по числу постов и смен, разводящие. Для непосредственной охраны и обороны объектов из состава караула выставляются часовые. Караульные назначаются из числа солдат (матросов), приведенных к Военной присяге, усвоивших соответствующие программы учебно-боевой подготовки и готовых по своим морально-психологическим качествам нести караульную службу.

Караульная служба представляет собой необычный вид деятельности. Даже в мирное время несение караульной службы является выполнением боевой задачи. Это создает у воинов определенный внутренний настрой, напряжение, что является психологическим фактором, способствующим развитию личности бойца.

Специфика служебно-боевой деятельности войск.

1. Ярко выраженный боевой характер:

- а) «модельно-игровой» момент сведен к минимуму;
- б) постоянная готовность применения оружия;
- в) комплексный характер служебно-боевых задач переплетается с военно-боевыми.

2. Повышенную моральную, психологическую и физическую нагрузку, требующую особой моральной и эмоционально-волевой устойчивости, способности к самостоятельным инициативным действиям:

- а) решение служебно-боевых задач на удалении от подразделений, небольшими по численности караулами;
- б) несение службы в различных климатических условиях;
- в) режим жизнедеятельности определяется нуждами боевой службы, нарушение суточного ритма, сна и т.д.;
- г) режим слежения и ожидания, монотония, ограничение подвижности, однообразие впечатлений;
- д) непосредственный контакт с оружием и боевой техникой;
- е) специфические санитарно-гигиенические условия, микроклимат, особенности организации питания и отдыха в полевых условиях.

3. Использование современных инженерно-технических средств.

Служебно-боевая деятельность военнослужащих, по сути, является экстремальной. Под экстремальными условиями жизнедеятельности человека понимаются измененные, непривычные условия существования человека, характеризующиеся воздействием ряда психогенных факторов. К ним относятся: монотония; измененные пространственные и временные структуры; ограничения личностно-значимой информации; одиночество; групповая изоляция (информационная истощаемость партнеров по общению); постоянная публичность и угроза для жизни).

Важнейшими составными частями анализа служебно-боевой деятельности (СБД) являются:

а) изучение влияния условий СБД на психику воинов, на надежность и эффективность выполнения боевых задач;

б) раскрытие проявлений психики в процессе выполнения служебно-боевых задач, динамики психических состояний военнослужащих.

Данный анализ призван решить основную проблему - выявление факторов негативного влияния на психику и психические состояния военнослужащих, снижающих качество и надежность выполнения ими служебно-боевых задач. Цели СБД определяются не лично военнослужащим и им же мотивируются их достижения, а лежат в плоскости интересов государства и общества.

Источником формирования необходимых для боевой деятельности целей является приказ на выполнение боевой задачи, который воспринимается личным составом как безоговорочный, необходимый к исполнению.

Приказ - это как бы извне поставленная цель, которая должна, безусловно, приниматься военнослужащим. Решение задач социально-психологического анализа СБД осуществляется воспитателем на основе глубокого изучения им всех особенностей выполнения той или иной конкретной задачи (караульной службы, службы застав, контрольно-пропускных пунктов, боевой службы в условиях чрезвычайного положения и т. п.).

Для практической работы командира по осуществлению психологической подготовки наиболее важным является не перечень формируемых качеств (смелость, находчивость, решительность, инициативность, выносливость и т. д.), которых может быть сотни, а понимание механизмов их формирования и критериев, по которым можно определить наличие у военнослужащих нужных качеств.

Бой – величайшая драма в жизни воина. Угроза жизни и здоровью, быстрое изменение боевой обстановки, нередко запредельные нагрузки, утрата боевых товарищей, участие в жестоком насилии, противостояние внутренних

побуждений – все это сопровождается сильным напряжением физических и духовных сил. В боевой обстановке психика воина подвергается множеству разнообразных воздействий. Анализ психологических исследований боевых действий позволил выделить две группы факторов, влияющих на боевую деятельность войск – внешняя и внутренняя.

Различают группу внешних факторов.

А. Социальные факторы – служат основой для формирования общих социальных мотивов поведения воинов и боевых установок.

1. Макросоциальный фактор – отношение народа к войне, которое формируется благодаря работе механизмов психологического заражения, внушения, подражания для формирования у воинов установок и мотивов боевого поведения, солдаты заражаются эмоциональным отношением народа к противнику. Боевая готовность определяется в большей степени отношением народа к своей армии.

2. Микросоциальный фактор:

а) сплоченность воинского подразделения – создание в подразделении «системы товарищеской поддержки», когда члены воинских групп, наблюдают за появлением у сослуживцев нервного напряжения и оказывают друг другу неотложную психологическую помощь;

б) доверие к своим командирам.

Б. Боевые факторы – широкий спектр переменных, определяющих реакции, состояния, поведение воина в бою.

1. Внешние факторы: - объем потерь;

– изоляция;

– интенсивность боевых действий;

– нарушение ритмов жизнедеятельности и т.д.

2. Группа внутренних факторов – психофизиологические и психологические:

а) тип нервной системы:

– сильный (15%);

– средний (70%);

– слабый (15%);

б) психические явления личности – направленность;

– особенности характера, темперамента;

– проявление воли, эмоций;

– способности и др.;

в) стресс (психологическое напряжение) – широкий круг состояний человека, являющихся ответом на разнообразные неблагоприятные воздействия – стрессоры;

г) страх – занимает главное место среди негативных переживаний воина в состоянии стресса;

д) испуг – мгновенная реакция врожденной, инстинктивной программы действий в целях сохранения целостности организма в ситуации действий угрожающих раздражителей;

е) тревога – эмоциональное состояние, возникающее в ситуации недостаточно определенной опасности и проявляющееся в ожидании неблагоприятного развития событий;

ж) ужас (аффективный страх) – самая сильная степень страха;

з) групповая паника – состояние страха, овладевающего одновременно группой военнослужащих, распространяющегося и нарастающего в процессе взаимного заражения и сопровождающегося потерей способности к рациональной оценке обстановки, и мобилизации внутренних резервов;

и) усталость (утомление, нервное истощение) – состояние, сигнализирующее о значительном расходе энергетических запасов организма и неспособности их восполнения.

Таким образом, боевая обстановка неизбежно вызывает у воинов психическое напряжение, которое оказывает существенное влияние на протекание психических процессов и эффективность боевой деятельности.

Психологические особенности боевых действий в различных видах и условиях боя. Наступление имеет целью разгром (уничтожение) противника и овладение важными районами (рубежами, объектами) местности. Солдатская мудрость гласит: «Лучшая оборона – это наступление». Вместе с тем, наступление имеет ряд сложностей.

Во-первых, т.к. наступление ведется на территории противника, то большое значение имеет фактор неизвестности, воспринимаемый как источник опасности.

Во-вторых, исследования показали, что лишь 20-25% воинов проявляют необходимую активность, тогда как остальные предпочитают безопасные места. При этом, большая психологическая нагрузка ложится на командиров подразделений: им приходится не только посылать людей навстречу опасности, но и побуждать их к активным боевым действиям. Во время боевых действий целесообразно разбивать подразделения на «тройки» и «пятерки», во главе с наиболее опытными, волевыми воинами.

В-третьих, перед атакой практически все воины испытывают повышенную нервозность, озабоченность, тревогу. Настроение, внешнее проявление воинов в это время неустойчиво (суетливость, ослабление внимания, неспособность сосредоточиться, стресс и т. д.)

Оборона в современной войне может носить позиционный и маневренный характер, осуществляться преднамеренно и вынуждено, готовиться заблаговременно и в ходе боя, в условиях соприкосновения с противником. На когнитивном уровне оборонительные действия оцениваются как момент потери боевой инициативы, достижение противником боевой инициативы (при этом возможности противника преувеличиваются). Ответственность, как правило, возлагается на командование, снижение его авторитета, что еще более усугубляет неуверенность в результатах боя. Создаются условия для повышения эффективности психологических диверсий противника. При отступлении возникает чувство вины перед населением. Психическое состояние зависит от многих факторов: инженерное оборудование позиций, снабжение боеприпасами, средствами индивидуальной защиты, питание, предоставление отдыха, недопущение безделья, пьянства, расхлябанности и т.д. Особое внимание следует обратить на преодоление таких явлений, как танкобоязнь, самолетобоязнь, минобоязнь.

Таким образом, боевая обстановка неизбежно вызывает у воинов психическое напряжение, которое оказывает существенное влияние на протекание психических процессов и эффективность боевой деятельности.

Для практической работы командира по осуществлению психологической подготовки наиболее важным является не перечень формируемых качеств (смелость, находчивость, решительность, инициативность, выносливость и т. д.), которых может быть сотни, а понимание механизмов их формирования и критериев, по которым можно определить наличие у военнослужащих нужных качеств.

6.2. Этапы адаптации военнослужащих к военной службе.

Пути адаптации к военной службе

Призыв на военную службу – это всегда стресс для молодого человека. Только одни достаточно легко и относительно быстро приспосабливаются к новым условиям жизнедеятельности, а другие так и не могут выдержать этот экзамен (и таких около 20 процентов, то есть каждый пятый).

Какие трудности ожидают молодого человека по прибытии к месту службы?

Призывной возраст сам по себе является трудным. Это возраст первой любви, первых разочарований и первых конфликтов. Молодые люди еще не имеют опыта жизни. Они крайне чувствительны к несправедливости, обидам, грубости, в том числе и к собственным неудачам в процессе боевой службы и учебы. Их реакции всегда ярки, чувства глубоки и часто не соответствуют

вызываемому их поводу. Это подчеркивает необходимость индивидуального подхода к военным служащим, знание особенностей характера для оценки их поступков, на первый взгляд кажущихся странными, особенностей и сущности процесса адаптации военных служащих проходящих службу по призыву.

Среди факторов, затрудняющих адаптацию, различают:

а) объективные (внешние):

- трудности военной службы: новый ритм жизни, строгий распорядок дня, ограничение личной свободы, необходимость подчиняться и т.д.;
- разлука с домом, семьей, привычным окружением;
- неудачи по службе, конфликты, особенно со старослужащими;
- грубое, неуважительное отношение;
- чрезмерная строгость, завышенные требования, несправедливость;
- указания на повышенных тонах, с подчеркиванием превосходства.

б) субъективные (присущие самому военному служащему):

- недостаточное образование;
- национальные особенности (бурное проявление национальных чувств, черт характера), неуважительное отношение к другим народам и т.п.;
- наличие своей семьи и детей;
- наличие старых или больных родителей;
- призыв на действительную военную службу в более позднем возрасте;
- воспитание в неблагоприятных семьях, без родителей, в детских домах;
- моральная распущенность;
- физическая слабость;
- недостаточно крепкое здоровье;
- нервно-психическая неустойчивость и др.

Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и изменением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям воинской дисциплины, правопорядка, суицидальным попыткам (поступкам), срыву профессиональной деятельности и развитию болезней.

Как известно, личность каждого военного служащего наделена только ей присущим сочетанием черт и особенностей, образующих ее индивидуальность. Этапы психической адаптации, общие для всех военных служащих, будут зависеть в смысле успешности их протекания от личностных качеств каждого из них. И на этапе переадаптации успех также будет обусловлен набором

определенных качеств и свойств личности, которые являются главным условием, определяющим развитие процесса адаптации по одному из двух возможных путей. То есть, индивидуальные возможности каждого человека к успешной адаптации различны, от весьма высокой способности к быстрой и успешной реализации своего адаптационного потенциала до полной невозможности адаптироваться к данной среде (потенциальная склонность к дезадаптивным состояниям).

Исходя из этого, основным звеном и начальным этапом работы по психологическому обеспечению адаптации военнослужащих срочной службы является диагностика или оценка адаптивной способности личного состава. Она основана на изучении индивидуальных особенностей каждого военнослужащего, уровне его мотивации к военной службе, биографических данных, социального окружения до службы и т.д.

Использование на этапе диагностики тестовых методик позволяет распределить всех испытуемых на следующие группы: лица, склонных к дезадаптивным состояниям; военнослужащие с удовлетворительными адаптационными способностями; военнослужащих с высокими адаптационными способностями.

Адаптация к военной службе сопряжена с перестройкой всего уклада жизни и обычно сопровождается выраженным эмоциональным напряжением.

К новым факторам, воздействующим на молодого воина, относятся: другой ритм жизни, строгий уставной распорядок дня, требования воинской дисциплины, соблюдение субординации, значительные физические и психические нагрузки, необходимость приобретения специальных военных знаний и навыков, освоение нового круга обязанностей, определенные бытовые неудобства, иногда смена временного пояса, непривычные климатические условия, географическое местоположение и т.д.

Таким образом, процесс адаптации к военной службе является нагрузкой, проверяющей приспособительные и компенсаторные возможности организма молодого воина, надежность его психической деятельности.

Исходя из вышесказанного, теоретическая модель исследования адаптации военнослужащих по призыву может быть представлена следующим образом:

1. Изучение обстановки, в которой находился военнослужащий до призыва: взаимоотношения родителей, методы воспитания в семье, взаимоотношения в школе и т.п.

2. Анализ характера отношения к окружающему:

- степени удовлетворенности, разочарования жизнью;
- ощущений и взглядов;

– протекания психических процессов.

3. Выявление особенностей организма: биологическая полноценность, измененная реактивность, от которых зависит надежность адаптационных и компенсаторных механизмов.

4. Определение характера отношения к службе.

5. Изучение особенностей личностных свойств.

6. Анализ динамики происходящих изменений.

Таким образом, из составленной модели исследования адаптации военнослужащих по призыву видно, что спектр изучения проблемы достаточно широкий и в формате дипломной работы, по понятным причинам исследовать в практическом аспекте все указанные компоненты не поддается возможным. Поэтому нами был выбран лишь ряд из них, которые обуславливают адаптацию военнослужащих по призыву.

Это изучение личностных особенностей военнослужащих по призыву, особенностей их темперамента, а также изучение фрустрации военнослужащих.

Изучение личностных особенностей военнослужащих по призыву будет проведено с помощью психологической методики "Личностный вопросник Р. Кеттела. Исследование особенностей темперамента военнослужащих будет, проводится по вопроснику формально-динамических свойств индивидуальности (методика В. М. Русалова). Изучение фрустрации - по рисуночному тесту Розенцвейга. Изучение специфики формирования субъектности личности военнослужащих по комплексу методик Л. И. Уманского, А. С. Чернышева, Т. А. Антопольской, М. Рокича, А. М. Пригожина, Дж. Морено, А. С. Силаковой.

Призыв на военную службу, новизна обстановки, для восприятия которой у молодого человека не выработана реакция приспособления, ломка привычной и хорошо знакомой деятельности – всё это создаёт поистине экстремальные условия. Процесс приспособления человека к этим условиям или особенностям воинской службы называется военно-профессиональной адаптацией. Она может продолжаться до 5 месяцев и проходит в три этапа.

Первый этап (начальный), или этап острой адаптации, занимает до 30 дней службы. Его сущность – знакомство с новой средой. Впервые месяцы службы трудно удовлетворить даже самые элементарные физиологические потребности (постоянное чувство голода, недосыпание, неудовлетворённая сексуальность, отсутствие безопасности и социальных связей, любви, самоидентификации и т.д.), не реализована потребность самоуважения: нет успеха, признания, одобрения.

В новых условиях у человека происходит резкая смена образа «Я». Меняется всё: внешность (новая стрижка, одежда); имя заменяется званием и

наименованием подразделения; меняются быт и распорядок дня и т.д. Но самые сильные переживания – от осознания того, что он не может распоряжаться собой в полной мере, вдруг перестаёт быть личностью, принимающей решения.

Его никто здесь не знает, а главное – у него нет возможности восстановить свою индивидуальность, даже на уровне совершения элементарных поступков (время регламентировано от повседневных задач боевой подготовки до приёма пищи и просмотра телепередач). Всё подчинено заведённому распорядку, и ему необходимо следовать, чтобы избежать санкции за неповиновение – главный «грех» военнослужащего.

Цель такой социально-психологической организации – подчинить человека, приучить его к выполнению приказов: солдат должен думать, но должен и мгновенно подчиняться требованиям командиров. Конечно, такая ситуация своей радикальной новизной вызывает стресс.

Выходом из него является то, что многие солдаты пытаются найти смысл не в самих действиях, а в их точном, безукоризненном выполнении.

Для этого этапа адаптации характерны дисциплинированность, старательность, исполнительность, высокий уровень интереса, полное доверие к внешней информации, стремление ориентироваться на принятые в среде нормы поведения.

Это самый трудный период, при котором деятельность организма протекает на пределе его физиологических возможностей, когда используется весь имеющийся физиологический резерв организма. И поэтому, чем лучше организм человека будет подготовлен заранее, чем будет больше этот физиологический резерв, тем легче и быстрее сработают резервные механизмы и появится возможность жизни в новых условиях. При отсутствии достаточной подготовки организму просто неоткуда черпать силы, что в свою очередь может приводить к возникновению различных заболеваний.

Что же понимается под физиологическим резервом? В первую очередь это уровень физического развития организма. Ещё 5–7 лет назад была очень актуальной проблема недостаточной массы тела солдат срочной службы, на сегодняшний день приходится часто сталкиваться с проблемой избыточной массы. Как в первом, так и во втором случае призывникам приходится постоянно терпеть насмешки со стороны сослуживцев, так как они не способны справиться с повышенными физическими нагрузками – у них отсутствует достаточно развитая мышечная масса. А ведь они должны укладываться в определённые возрастные нормативы по физической подготовке: подтягиваться на перекладине 7–10 раз, отжиматься от пола 15–20 раз, уметь преодолеть дистанцию 100 м, 3 км, марш-бросок на 10 км... И всё это не в спортивной форме одежды, а в полевой и со снаряжением!

Для успешной службы в армии важна не только физическая подготовка. На высоте также должен быть интеллектуальный уровень: современная военная техника сложна в обращении. Поэтому чем лучше развиты у призывника такие познавательные психические процессы, как память, внимание, мышление, воображение, тем быстрее и успешнее он сможет приобрести уровень подготовки, который ранее достигался за два года службы.

Помимо вышеперечисленного, немаловажное значение для успешной адаптации призывника имеют такие личностные характеристики, как эмоциональная устойчивость, открытость и общительность.

Второй этап адаптации (критический) приходится на 4-7 месяцы. К этому моменту теряет значимость эффект новизны обстановки, военнослужащий уже непосредственно приступает к выполнению своих профессиональных обязанностей и способен адекватно оценивать свои возможности в новой среде.

Происходит возобновление отдельных привычек и стереотипов поведения, нежелательных в воинском коллективе, а потому скрываемых в начале службы.

Этот этап является наиболее напряжённым в общей динамике психической жизни военнослужащих.

Зачастую на морально-психологическое состояние в процессе адаптации оказывают влияние изменённые ценностные ориентиры молодых людей до их призыва в армию. Так, сформированное в обществе негативное отношение к военной службе, возможность уклониться от неё, безнаказанность за данные проступки значительно усиливаются в период привыкания к новым условиям жизни. А встреча даже с незначительными трудностями может перерасти в конфликты.

В этот период растёт число проявлений вспыльчивости, недисциплинированности, конфликтности, что в основном связано с желанием перекладывать свои обязанности на сослуживцев. В это время общая заболеваемость достигает своего максимума за всё время службы.

Третий этап (завершающий), или этап устойчивой адаптации, приходится с 7 по 12 месяцы. Индивидуальная продолжительность этого этапа и особенности психического состояния в это время во многом зависят от успешности разрешения внутренних противоречий на предыдущем этапе.

Меняется роль и место военнослужащего в коллективе: овладел специальностью, поставлен на должность, пришло молодое пополнение, изменение положения воина в структуре межличностных отношений. Основное содержание третьего этапа – закрепление в самостоятельной практической деятельности тех навыков, умений, личностных качеств, которые сложились в процессе разрешения противоречий второго этапа.

Этот этап характеризуется низкой заболеваемостью, высокой работоспособностью и устойчивостью к действию факторов военного труда, способностью к полному и быстрому восстановлению организма после различных нагрузок.

Развитие процесса адаптации неоднозначно по своему конечному результату и значению с точки зрения успешности его завершения. В ходе адаптации военнослужащих срочной службы происходит перестройка их психологических свойств и качеств в соответствии с требованиями, предъявляемыми новой деятельностью в воинской части.

Успешность адаптации военнослужащих к непривычным, изменённым условиям жизнедеятельности во многом детерминирована их адаптационными способностями и напрямую зависит от их личностных и индивидуальных психологических особенностей.

Армия – это хорошая школа жизни, она учит взаимовыручке, формирует волю к победе, уважение к товарищам по оружию.

При срывах в протекании процесса адаптации может возникнуть процесс дезадаптации.

Дезадаптация – стойкие нарушения активного процесса приспособления индивида к условиям профессиональной деятельности, вызванные невозможностью реализовать цель деятельности.

Под этим определением подразумевается невозможность адекватного профессионального воинского обучения соответственно природным способностям, а также адекватного взаимодействия военнослужащего с окружением в условиях индивидуальной микросоциальной среды, в которой он существует.

В основе возникновения воинской дезадаптации лежат различные факторы социального, медицинского, психологического и педагогического характера.

Чтобы процесс адаптации прошел наименее болезненно, необходимо следовать приведенным ниже рекомендациям. Они проверены жизненным опытом многих поколений призывников.

Умей общаться. Будь наблюдателен. Осмысливай увиденное и услышанное. Отделяй главные явления от второстепенных. Делай правильные выводы. Не замыкайся. Будь общителен. Умей общаться. Установи с сослуживцами добрые отношения. Помни, что установлению хороших взаимоотношений способствуют: культура речи, умение слушать и слышать собеседника, выдержка, тактичность, терпимость к мнению других, умение управлять своим психическим состоянием.

Не нагнетай напряженность. Все злое и агрессивное, даже и не направленное непосредственно на другого, создает неприятное ощущение у говорящего с вами. Задавай в разговоре корректный и уважительный тон. Береги, щади неприкосновенность и ранимость другого человека.

Не открывай душу всем подряд. Разбирайся в людях. Правильно выбирай друзей. Не будь наивен и излишне доверчив.

«Живи по уставу — завоюешь честь и славу»

Сразу же постарайся хорошо изучить уставы ВС РК, Уголовный кодекс РК, свои функциональные обязанности. Их глубокое знание высоко оценивается командованием и товарищами.

Помни старинную мудрость — «Живи по уставу — завоюешь честь и славу». Знай свои права, льготы и социальные гарантии.

Будь дисциплинирован сам и удерживай от дурных поступков других. В соблюдении дисциплины нет мелочей. Будь дисциплинирован, даже если этого никто не видит в данный момент. Умей отказаться от «соблазнов», идущих вразрез с требованиями законов, Военной присяги и уставов. Научись говорить себе (и если потребуется, то и сослуживцам) «нет».

Если нарушение совершено, то умей отвечать за свои действия. Знай, что правонарушения, грубые нарушения воинской дисциплины (особенно — притеснение воинов младших призывов, «самоволки», употребление спиртного, наркотических и токсических средств, хищения, и т. д.) могут испортить не только службу, но и всю дальнейшую жизнь.

Эмоциональные переживания, нервно-психические напряжения снимай физическими упражнениями, специальными комплексами упражнений, музыкой...

Приказ командира — закон. В каждом воинском коллективе есть командиры и начальники: сержанты (старшины), прапорщики (мичманы), офицеры. Они поставлены во главе подразделений, частей. Очень важно, чтобы с ними у тебя с самого начала службы сложились правильные отношения.

Начальники имеют право отдавать подчиненным приказание и должны проверять их выполнение. Приказ командира имеет силу закона. Подчиненные обязаны беспрекословно подчиняться начальникам. На этом держится армия и флот.

Не забывай, что отношения между старшими и младшими, начальниками и подчиненными регулируются уставными положениями.

Стань профессионалом в своей воинской специальности. Профессионализм — это степень овладения своими служебными обязанностями и умение успешно выполнять поставленные задачи. А это предполагает качественное освоение штатного оружия и техники, эффективных

приемов их использования с целью успешного выполнения учебно-боевых задач своего подразделения и части.

Только так можно стать мастером в своей воинской специальности. Недостаток знаний и навыков, профессионализма и мастерства в военном деле может привести к самым тяжелым последствиям.

Поэтому с первых дней службы добросовестно изучай вверенные оружие и технику. Твои действия должны быть доведены до автоматизма – без этого невозможен профессионализм. Строго соблюдай технологическую дисциплину, правила эксплуатации и обслуживания. Поддерживай технику и оружие всегда в исправном состоянии, и они не подведут. Береги военное имущество.

Будь коллективистом. В воинском коллективе ты всегда будешь окружен своими товарищами – и днем и ночью. Без помощи товарищей, без их поддержки служить особенно нелегко. Известная суворовская заповедь гласит: «Сам погибай, а товарища выручай». Не бросай сослуживцев и друзей в беде.

В каждом воинском коллективе люди разные. Одни прибыли из города, другие из сельской местности. У всех разный уровень образования, воспитания, физической подготовки, характеры и вкусы тоже заметно разнятся. Рядом с тобой будут служить воины различных национальностей. Не забывай, что ты в солдатском строю равный среди равных.

Прибыв в коллектив, постарайся сразу же правильно оценить характер взаимоотношений, учесть особенности общественного мнения, настроений и традиций. Любое подразделение, любой воинский коллектив – это не только совокупность военнослужащих, разделенных на группы согласно организационно-штатной структуре. В нем существует множество микрогрупп, сложившихся на основе симпатий и антипатий, общих взглядов, взаимных интересов, психологической совместимости, землячества, по национальному признаку и т. д.

Будь опрятен и подтянут. Следи за своей формой, соблюдай гигиену. Многие приходят в армию не умея пришить даже пуговицу, не зная как заворачивать ногу в портянку, не приученные мыть ноги на ночь и т. д. Вот и появляются замечания от командиров, ухмылки сослуживцев.

Будь организован и дисциплинирован. В коллективе не прощается и жестоко наказывается воровство. Не уклоняйся от выполнения любых поставленных задач, даже если их выполнение тебе кажется глупым и неправильным. Не пытайся перекладывать свои обязанности на плечи другого, искать легкие пути. Не бойся хозяйственных работ, уборок, самой грязной работы. Ты – мужчина, и значит должен все уметь делать сам.

Правильно ведй себя в конфликтных ситуациях. Исследования военных психологов показывают: в подразделениях, насчитывающих 50 – 70

военнослужащих, ежедневно происходит до 10 конфликтов. Они возникают по различным причинам и протекают по-разному.

Из них более 38 % кратковременные, около 40 % продолжаются несколько недель. Каждый четвертый может длиться месяц и более.

Для разрешения конфликта может быть рекомендована технология открытого разговора с оппонентом:

- сделай искреннее заявление о том, что этот конфликт тебе не выгоден, как не выгоден он и второй стороне;
- предложи оппоненту этот конфликт прекратить;
- признай допущенные ошибки или упущения в поведении;
- объясни, что с твоей стороны примирительные шаги будут сделаны обязательно;
- уступи оппоненту в чем-то важном для него;
- выскажи пожелания относительно уступок, которые мог бы сделать твой оппонент;
- побуждай оппонента к обмену уступками и предложениями;
- обсуди уступки и предложения и при необходимости откорректируй их;
- прими взаимоприемлемое решение проблемы.

Помни народную мудрость: «Слабые мстят, сильные – прощают».

Умей постоять за себя. В воинском коллективе никто не имеет права устанавливать порядки, противоречащие уставным. Помни твердо, что приказывать имеет право только командир, старший начальник.

Тем не менее, в той или иной форме в Вооруженных Силах проявляются неуставные взаимоотношения («дедовщина»). Наиболее распространенными являются: рукоприкладство, моральное и физическое подавление более слабых и позже призванных; принуждение к выполнению различных прихотей, перекладывание обязанностей по службе и в быту, вымогательство денег, вещей, продуктов, предметов обмундирования и т. п.

Успех — в самосовершенствовании.

Человек в отличие от животных, существо себя познающее и сознающее, способное себя поправлять и совершенствовать. С первых дней пребывания в подразделении займись самосовершенствованием. Познай самого себя. Оцени себя, положи руку на сердце. Важно научиться систематически, тщательно анализировать свои поступки, поведение и действия сослуживцев.

Перед тем как заснуть, осмысли: как прошел день, сделай выводы, обдумай завтрашние задачи. Самооценка должна быть не завышенная и не заниженная, а объективная.

Развивай себя физически и духовно. Самообразование и самовоспитание – это основные факторы твоего жизненного успеха. Имей позитивные цели в жизни и службе. Настойчиво их добивайся.

Адаптация – это один из самых важных процессов происходящих с молодым человеком, поступившим на военную службу. От этого процесса будет во многом зависеть в дальнейшем деятельность военнослужащего, его желание и стремление служить и выполнять поставленные перед ним задачи.

Высокие адаптационные способности личности воина (адаптивность) находятся в зависимости от:

- настроя личности;
- степени нервно-психической устойчивости;
- развитости таких черт характера, как сердечность, доброта, открытость, социальная смелость, покладистость, терпимость, уверенность в себе и т. п.

Организация процесса адаптации молодого воина есть неотъемлемая часть работы командира. Быстрая адаптация будет способствовать повышению уровня сплоченности военнослужащих, коллективизма среди воинов, формированию здоровой, дружеской обстановки в подразделении.

6.3. Проблемы адаптации воинов с нервно-психической неустойчивостью

Психическая норма – понимается совокупность возможностей организма, позволяющих успешно выполнять ему военно-профессиональную деятельность.

Под нервно-психической неустойчивостью понимается – такие состояния психической деятельности индивида, которые характеризуются склонностью к срыву оптимального функционирования и адекватного реагирования в условиях эмоционального напряжения, вследствие слабости адаптационных и компенсаторных механизмов организма.

К факторам, затрудняющим адаптацию, относится целый набор отклонений в домашнем воспитании; различные биологические причины: частые и длительные лечения в медицинских учреждениях и другие, поэтому эффективное выполнение военнослужащим своих служебных обязанностей возможно лишь при наличии у них здоровья, определяемого как состояние физического, психического и социального благополучия. Те или иные изменения в психике могут быть следствием как врожденных, так и приобретенных аномалий психического развития, нервно-психических заболеваний, травм головного мозга.

Разрушить прочный стереотип поведения или предупредить психическое расстройство в процессе адаптации молодого солдата можно только при правильном индивидуальном подходе и кропотливой работе с каждым подчиненным. Следует помнить, что затрудненная адаптация необязательно ведет к неблагоприятному прохождению дальнейшей службы.

Чуткое отношение к военнослужащим, ознакомление с историей его жизни, индивидуальными способностями в сочетании с правильным проведением психопрофилактической работы в тесном контакте командира с психологом и работниками медицинской службы помогут преодолеть трудности адаптационного процесса и впоследствии успешно выполнять служебные обязанности.

Возникновение тревожных и депрессивных состояний отрицательно сказывается на последовательности, сосредоточенности и целенаправленности процесса адаптации. Особенно существенное влияние эти состояния оказывают на эффективность деятельности в экстремальных ситуациях под воздействием отрицательных психогенных, социогенных и стрессогенных факторов.

В настоящее время, в условиях военной службы значительно усилились социальные и психогенные факторы негативной направленности, существенно возрос потенциал возникновения нервно-психических расстройств и отклоняющегося поведения в процессе адаптации военнослужащих проходящих службу по призыву. Именно поэтому в войсковом обиходе появилось понятие «Группы риска», куда попадают военнослужащие, заранее предрасположенные к этому: алкоголики, наркоманы, токсикоманы, и т.п.

Практика показывает, что в этот разряд людей, которые испытывают трудности в адаптации, могут попасть и совершенно здоровые люди, которые оказываются в депрессивном или тревожно состоянии (крайние проявления которых являются предвестниками нервно-психического срыва или психического расстройства) под воздействием неблагоприятных факторов, предельных и запретных физических и психических нагрузках, особенно в период адаптации, психического дискомфорта из-за неблагоприятного морально-психологического климата в подразделении.

Призывной возраст сам по себе является трудным. Это возраст первой любви, первых разочарований и первых конфликтов. Молодые люди еще не имеют опыта жизни. Они крайне чувствительны к несправедливости, обидам, грубости, в том числе и к собственным неудачам в процессе боевой службы и учебы. Их реакции всегда ярки, чувства глубоки и часто не соответствуют вызываемому их поводу. Это подчеркивает необходимость индивидуального подхода к военнослужащим, знание особенностей характера для оценки их

поступков, на первый взгляд кажущихся странными, особенностей и сущности процесса адаптации военнослужащих проходящих службу по призыву.

Как показывает практика, главной проблемой обеспечение оптимальной адаптации молодых воинов является создание в подразделениях атмосферы дружбы и добрых взаимоотношений, правильный педагогический подход к новобранцам, постепенное увеличение служебных нагрузок. Оптимальный психологический климат особенно благоприятен для воинов группы риска нарушения пищевого поведения (далее - НПП), так как психическая устойчивость таких воинов ослаблена.

Решение этой проблемы (или задачи) достигается комплексом психопрофилактических мероприятий, к числу которых относятся:

- всестороннее знание каждым офицером и сержантом индивидуально-психологических особенностей каждого подчиненного новобранца и умение учитывать эти особенности в воспитательной работе. В отношении же воинов с НПП индивидуальный подход вообще необходим обязательно;

- умение офицеров получать правдивую информацию о психологическом климате в подчиненном коллективе, о реальной работе сержантов по предупреждению неуставных взаимоотношений в подразделении, о возникающих конфликтных ситуациях;

- использование специальных анкет по изучению мнения солдат о психологическом климате в подразделении. Обобщение результатов такого анкетирования позволяет сделать правильные выводы и глубже изучить психологическую обстановку другими методами;

- решительное пресечение попыток сержантов действовать неуставными методами при воспитании солдат, а также наказание сержантов за бездеятельность (и отсутствие информации офицерам) в случаях неуставных отношений между солдатами; совершенно правильно поступают те офицеры, которые отстраняют таких сержантов от работы с людьми;

- своевременное проведение мероприятий по разрешению конфликтных ситуаций в подразделении.

Самым же главным остается глубокое знание положение дел в подразделении, знание людей.

Второй проблемой процесса обеспечения адаптации воинов группы риска Нервно-психическая неустойчивость (далее – НПН) является правильное проведение правовых и профилактических мероприятий, строго индивидуально с учетом особенностей соматического здоровья и психологических характеристик таких воинов.

После уточнения врачом медико-социальных особенностей каждого солдата группы НПН учебно-воспитательные действия в отношении этих

воинов со стороны офицеров и сержантов должны учитывать рекомендации медицины по снижению служебных нагрузок, по рациональному трудоустройству и т. п.

В зависимости от характера проявлений НПН и степени адаптации к военной службе оздоровительные мероприятия могут быть постоянными или ограничительными во времени. Опытные командиры применяют различные средства и способы облегчения условий службы для воинов группы риска НПН:

- это могут быть освобождения от дежурств в ночное время на 1 - 1,5 месяца;
- снижение служебной нагрузки (например, назначение на дежурство не более 2 раз в неделю, служба только во внутреннем наряде и т. п.);
- рациональное трудоустройство (например, на хозяйственные должности санитаров, каптеров, писарей и т. п.);
- обеспечение дополнительным комплектом нательного и постельного белья военнослужащих с ночным недержанием мочи (клеенкой на матрац); можно уменьшить временно физические нагрузки (например, освобождать от кроссов и марш-бросков).

Но ни в коем случае нельзя полностью освобождать от физической подготовки. Дозированная физическая подготовка практически незаменима, как главное средство укрепления нервной системы лиц с НПН. Психологами давно замечено, что без физической разрядки человек становится раздражительным, быстрее устает, хуже учится (у него даже «портится характер»).

Вместе с тем необходимо проводить воспитательную работу среди сослуживцев каждого воина группы риска НПН.

Особое значение для адаптации имеет контроль и обеспечение выполнения медицинских рекомендаций для воинов с НПН, перенесших во время адаптационного периода какие-либо заболевания.

Перенесенные респираторные инфекции, грипп, хронические соматические заболевания даже в нередко выраженной форме ослабляют общую сопротивляемость организма, снижают тонус мозга и адаптационные резервы нервной системы. Нередко воины продолжают жаловаться даже тогда, когда соматические заболевания практически излечены.

После этих заболеваний любой солдат обычно нуждается в постепенном втягивании в службу. Тем более это относится к воинам с НПН. Поэтому рекомендации, данные при выписке из госпиталя, должны знать все ближайшие его начальники. Сержанты должны обеспечить их выполнение, в том числе действительную постепенность увеличения физических и умственных нагрузок.

Надо быть внимательным к воинам, часто обращающимся в медпункт части с различными жалобами на плохое самочувствие и здоровье.

Следующую группу задач (проблем) профилактики срывов адаптации молодых солдат составляют мероприятия, обеспечивающие оптимальные санитарно-гигиенические условия учебного процесса и быта ваших подчиненных, четкое выполнение распорядка дня.

Своевременность и плановость осуществления этих мероприятий создает обстановку, облегчающую выработку у солдат стереотипа военной службы привычки к четкости и последовательности в организации быта и учебы.

Соблюдение распорядка дня, своевременным прием пищи, своевременное просушивание одежды, обуви, помывка в бане, предоставление отдыха в период длительной физической или умственной нагрузки, а также достаточность ночного сна - все это оздоравливает организм и является одним из важных факторов адаптации и системы психопрофилактики в целом.

Вместе с тем надо уделять внимание и улучшению бытовых условий солдат части:

- повысить освещенность учебных классов (в норме на 1 м² площади в классах должен быть 1 электропатрон с 200-ваттной лампочкой);
- добиваться оборудования горячего водоснабжения в умывальниках и в парке боевой техники. Нужно учитывать, что очень многие новобранцы жили в благоустроенных квартирах и переход к военному быту части (когда умываться приходится только холодной водой) неблагоприятно сказывается на общем отношении к военной службе;
- нужно обеспечить и оптимальный температурный режим в спальнях помещений казармы и в учебных классах.

Конечно, решение этих проблем совершенствования быта подчиненных нередко бывает связано с преодолением, трудностей в материальном снабжении, но многое зависит и от инициативы самих офицеров подразделения части. Забота о быте солдата будет способствовать не только решению проблем адаптации молодых воинов, но и будет способствовать и повышению авторитета командиров, воспитателей среди личного состава подчиненных подразделений.

Еще одним направлением работы офицеров по обеспечению адаптации новобранцев является формирование у воинов группы НПН положительной установки на дальнейшую военную службу. С этой целью рекомендуется чаще проводить с состоящими на учете солдатами индивидуальные беседы об их самочувствии и трудностях в привыкании к военной службе. В таких беседах нужно обязательно подчеркивать положительные моменты в военной службе

воина, выражать уважение воину за какие-либо его достоинства, за старание в овладении военными знаниями.

Вместе с тем таких воинов нужно и гласно поощрять за (пусть небольшие) успехи в службе. Надо всегда учитывать, что для очень многих людей похвала является совершенно необходимым стимулом в работе и службе.

Следует создавать у воинов группы риска НПН установку на благожелательное восприятие воинских порядков и дисциплины. Разъяснять, что направленность действий воина на сознательное привыкание к воинским порядкам только облегчат его адаптацию, и затем обеспечит действия по стереотипу. Одновременно нужно формировать у воинов группы НПН уверенность в постоянном внимании к ним, к их делам. При этом обязательно поздравлять воинов с днем рождения, а воинов группы НПН — и с днями рождения родителей. Пусть чувство благодарности воина к офицерам за знание их биографии, за внимание и заботу послужит возрастанию его чувства ответственности за свою судьбу.

Основные типы поведения воинов с НПН:

несколько типов поведения молодых воинов:

- военнослужащие с «неустойчивым» типом поведения;
- военнослужащие с «конфликтно-возбудимым» типом поведения;
- военнослужащие с «эгоцентрическим» типом поведения;
- военнослужащие с «астеническим» типом поведения;
- военнослужащие с «мнительным» типом поведения (астено-невротическим).

Типы нервно-психической неустойчивости:

- инфантильные воины;
- изоляционисты;
- конфликтники;
- больные.

Этапы по выявлению и профилактике лиц с признаками нервно-психической неустойчивости:

- организация и проведение отбора кандидатов для призыва на воинскую службу в ДДО (УДО, ОДО) и на сборных пунктах;
- выявление военнослужащих с НПН и психическими расстройствами в период службы непосредственно в воинской части (в том числе с использованием анкеты «Прогноз 2», «НПН-А»);
- динамическое медицинское и психологическое наблюдение за лицами с НПН и перенесшими психическое расстройство, профилактика негативных состояний.

Фрустрация – это эмоциональное тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающееся чувством безысходности, крушения надежд в достижении желаемой цели.

Психологическая реабилитация – восстановление психической деятельности человека после выполнения задач в экстремальных условиях деятельности в значительно измененном режиме, имеющих выраженный стрессовый характер или стрессовое жизненное событие.

Основные принципы психореабилитационной работы:

- принцип своевременности;
- принцип организации психореабилитации непосредственно в районе выполнения служебно-боевых задач;
- принцип приближенности психореабилитационной работы к личности военнослужащего, конкретному подразделению;
- принцип сохранения состава подразделения, боевых групп;
- принцип сохранения всего уклада воинской деятельности;
- принцип ориентации в работе с личным составом на признание высокой значимости выполненных им задач и высокую оценку качества служебно-боевой деятельности;
- принцип создания атмосферы заботы, психологической поддержки военнослужащих.

Следует учитывать, что в общеобразовательных школах опыт самоуправления, на котором строится система неформальных отношений между подростками, развит еще недостаточно, а отношения в трудовых коллективах к молодежи (если новобранцы до призыва в армию уже работали) бывают неправильными, строятся на системе превосходства над молодыми рабочими.

Поэтому немало молодых воинов приходит в армию с представлением о допустимости и неизбежности подобных методов взаимоотношений и в армейской среде.

У новобранцев, имеющих индивидуально-психологические отклонения или отстающие в развитии, навыки в общении бывают, развиты гораздо меньше и нередко несут на себе серьезные отрицательные последствия педагогической запущенности. Таким солдатам еще труднее устанавливать правильные взаимоотношения с сослуживцами, т. к. им свойственно обострять конфликтные ситуации, в которых они сами быстро истощаются, теряют чувство меры и даже ценности-жизни, бывают, склонны к совершению импульсивных поступков и попыткам разрешить конфликт с помощью силы.

Таким образом, важно для офицера воспитателя, как можно быстрее определить типы возможного поведения каждого новобранца, чтобы предвидеть варианты его поведения и предусматривать адекватные

воспитательные профилактические действия. При изучении личности молодых воинов группы риска НПП (в данном случае — воинов с отклонениями в поведении) могут быть выявлены несколько типов поведения, в зависимости от особенностей которого проводится и профилактика мероприятий воспитательного характера.

VII. Психология воинской дисциплины и пути её укрепления в подразделении

7.1. Сущность и роль воинской дисциплины в повышении боевой готовности частей и подразделений

Дисциплина — это глубокое и весьма сложное социальное и психологическое явление.

Дисциплина — это определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям той или иной организации.

Применительно к сфере воинской деятельности дисциплина — есть строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных Конституцией и законами Республики Казахстан, воинскими уставами и приказами командиров (начальников), а также норм поведения и взаимоотношений между военнослужащими (статья 1 Дисциплинарного Устава ВС РК).

Сущность и роль воинской дисциплины в повышении боевой готовности частей и подразделений обеспечивает высокий уровень воинской дисциплины в подразделении по различным аспектам: нравственный, правовой, эстетический, педагогический и психологический.

Военная психология направляет свое внимание на:

- раскрытие индивидуально и социально-психологических основ воинской дисциплины;
- разработка средств анализа состояния воинской дисциплины подразделения;
- обоснование основных направлений создания, поддержания и укрепления воинской дисциплины в подразделении.

Воинская дисциплина включает в себя следующие элементы:

- личная дисциплинированность каждого воина, в основе которой лежит идейная зрелость, глубокое понимание политической, социально-экономической и военной дисциплины;
- дисциплина воинского коллектива;

– умелое руководство командирами воспитанием дисциплинированности и управлением поведением воина.

Рассмотрим эти элементы конкретно.

Дисциплинированность – это совокупность личностных черт, обеспечивающих точное и неукоснительное подчинение своих действий и поступков правилам и требованиям законов, воинских уставов, распоряжений командира и начальников. В ней в индивидуально-психологической форме закрепляется отношение личности к законам государства и нравственным нормам общества, правилам общежития, к воинскому долгу.

Дисциплинированность воина – это выражение его готовности к самопожертвованию в вооруженной борьбе за безопасность Родины.

Дисциплинированность имеет свою структуру:

1. Теоретико-познавательная подструктура:

- знание требований воинской дисциплины
- правосознание;
- мораль;
- устойчивые положительные взгляды, убеждения в необходимости воинской деятельности и воинской дисциплины.

2. Мотивационная подструктура.

3. Практическая подструктура

- навыки, умения и привычки дисциплинированного поведения.

Дисциплинированность — качество личности, имеющее много измерений, каждое из которых должно быть принято во внимание при ее оценке в формировании (см. таблица 1).

Таблица 1 - Показатели дисциплинированности воина

В поведении	В духовном облике
– строгое соблюдение правил воинского порядка и дисциплины; – точное и инициативное выполнение приказов и распоряжений командиров; – содержание личного оружия и закрепленной техники в боевом состоянии; – пунктуальное несение службы, боевого дежурства; – образцовый внешний вид; – участие в общественной жизни подразделения, оказание помощи командирам;	– знание и понимание требований военной присяги, воинских уставов, инструкций; – убеждение в необходимости и целесообразности воинской дисциплины; – умения, навыки и привычки дисциплинированного поведения; – умение управлять собой в соответствии с требованиями воинской службы; – усердие, проявленное воином; – усилия для решения поставленных задач;

Исходя из названных показателей можно выделить три уровня дисциплинированности:

- высокий - безусловно дисциплинированные военнослужащие;
- средний - дисциплинированные военнослужащие;
- низкий - недисциплинированные военнослужащие.

Безусловно дисциплинированные воины проявляют большое усердие при выполнении всех без исключения должностных обязанностей, старание и инициативу. Они не совершают нарушений воинской дисциплины, имеют большое число поощрений от различных должностных лиц за отличия при выполнении задач.

Их общественная активность проявляется разносторонне:

- выполняют общественные поручения добросовестно;
- оказывают всемерную помощь начальнику в наведении уставного порядка;
- словом и делом удерживают товарищей от дурных поступков.

Успех безусловно дисциплинированного воина в боевой подготовке, как правило, высокий. Но если не удастся сразу же добиться желаемого успеха, постоянное усердие, в конечном счете, приводит воина в число передовых.

Основными мотивами деятельности таких воинов являются их высокая политическая сознательность, взгляды и убеждения, решимость внести свой скромный вклад в укрепление обороноспособности Родины, верность воинскому долгу.

Дисциплинированные воины отличаются от первых только одним — недостаточной активностью в общественной жизни коллектива. Они проявляют большое усердие в выполнении всех должностных обязанностей, добиваются высоких успехов в боевой и политической подготовке, не совершают нарушений дисциплины.

Общественные же поручения выполняют пассивно, под постоянным контролем, а порой и нажимом. Они не всегда, как этого требуют уставы, удерживают товарищей от совершения проступка; на собраниях, где обсуждаются нарушения, предпочитают отмалчиваться. В наведении уставного порядка слабо помогают командиру.

Недисциплинированными в практике называют военнослужащих, проявляющих тенденцию к периодическому совершению нарушений воинской дисциплины.

Поведение таких военнослужащих обнаруживает определенную избирательность: они не просто пренебрегают всеми уставными требованиями, а испытывают повышенные трудности при выполнении вполне определенных

обязанностей. Недисциплинированных военнослужащих в подразделениях единицы, которые в результате воспитательной работы с ними повышают свой уровень дисциплинированности.

В зависимости от того, какого рода требования преимущественно нарушаются военнослужащим, можно указать три разновидности недисциплинированного поведения:

- склонность к пререканиям;
- склонность к неисполнительности;
- склонность к самочинным действиям.

Склонность к пререканиям проявляется преимущественно в том, что во взаимоотношениях с некоторыми из начальников военнослужащий порой допускает отступления от уставных требований (бестактность, грубость и т.д.).

Склонность к неисполнительности обнаруживает себя как недостаточное усердие к выполнению обязанностей.

Такие военнослужащие, как правило, никогда не обостряют взаимоотношения с окружающими людьми, с готовностью выслушивают все приказы и распоряжения начальника. Но, приступив к их исполнению, всячески стараются уйти от трудностей. Внимание свое такие военнослужащие ориентируют не на качество выполняемого задания, а на поиски способа создания видимости выполнения задания, порученного дела.

Если в обеих разновидностях недисциплинированного поведения нарушения воинской дисциплины не носят волевого характера, то иначе обстоит дело у военнослужащего, склонных к самочинным действиям. Здесь военнослужащий заранее ставит цель, не совместимую с уставами, составляет предварительный план и, совершая проступок, преодолевает существенные трудности. Сюда относятся самовольные отлучки, случаи хищения, симуляция болезни для уклонения от обязанностей и т.д. и т.п. Общим для всех них является то, что проступок разворачивается как отрицательно направленный волевой акт.

Поведение – это система взаимосвязанных поступков. При этом могут иметь место и проступки (социально-вредные, безнравственные действия) и отдельные действия, акты, имеющие только двигательные характеристики.

Она имеет две стороны: внешнюю (предметно-физическую) и внутреннюю (психологическую).

Поступок — это действие, социальное значение которого осознается личностью (группой), совершающей его. Различают индивидуальные поступки и групповые.

Структурно поступок можно представить следующим образом. Одним из важных элементов поступка является форма поведения, то есть

непосредственно воспринимаемый органами чувств (зрением и слухом) его «рисунок». Это и есть внешняя сторона поведения военнослужащего.

Форма поведения выступает как своего рода инструмент, с помощью которого человек производит объективные изменения в окружающем мире — в природе и обществе. Поэтому его еще называют иногда физическим поведением.

Во внутренней (психологическую) стороне выделяется цель, которую человек намерен достичь определенной системой действий.

Целью поступка являются те реальные изменения окружающего мира, которые человек собирается осуществить своими действиями. Это может относиться к внешнему миру или к самому человеку.

Мотив поступка — это мысленное обоснование необходимости или допустимости постановки данной цели и выбора для ее достижения определенной формы поведения. В ряде случаев мотив представляет собой эмоционально окрашенное умозаключение, как бы обуславливающее данный поступок.

Мотивы деятельности военнослужащих можно классифицировать:

- по степени социальной значимости — широкого социального плана, коллективистские (группового плана) и индивидуального, личностного характера;
- в зависимости от соотношения и разных сторон психики мотивы могут быть рациональные (долга, ответственности, понимания необходимости);
- эмоциональные (чувство чести, личного достоинства, самолюбия) и смешанные (убеждения, идеалы, взгляды, привычки и т.д.);
- в зависимости от сфер действительности различают мотивы идейные, нравственные, эстетические, правовые).

Сам воин не всегда осознает мотив совершенного поступка. Происходит это по различным причинам. Эмоциональное возбуждение — одна из них. Когда в конкретной ситуации возникает необычно сильная вспышка эмоций (гнев, испуг, радость и т.д.) не всем удастся действовать в строгом соответствии с продуманным замыслом. Это требует предварительной психологической подготовки.

Мотив четко не осознается также в тех случаях, когда из-за систематического повторения в сходных условиях поступок приобретает значение привычки.

Оценка поведения воина не может быть правильной без учета их нравственного и предметного результатов.

Коллективная дисциплинированность — комплекс социально-психологических отношений, которые определяют правильность поступков

большинства воинов, их способность выполнять требования уставного порядка и приказания командиров, успешно решать учебно-боевые задачи, осваивать новое оружие и технику, культурно проводить личное время, укреплять дружбу и сплоченность.

Подобно индивидуальной, коллективная дисциплинированность имеют свои социально-психологические основы.

По аналогии эти основания - групповые качества и другие элементы коллективной психологии - можно назвать дисциплинированностью воинского коллектива или просто его дисциплиной.

Стабильными элементами позиции коллектива по вопросам дисциплины являются:

а) внутриколлективный идеал дисциплинированного воина, представление о сущности дисциплинированности, определяющие ее место в общей совокупности достоинств воина;

б) внутриколлективная шкала значимости отдельных категорий поступков, которая в той или иной подразделении может и не совпадать с объективной оценочной шкалой;

в) обычный тип (норма) внутриколлективного реагирования на конкретные проявления дисциплинированности (недисциплинированности), это – решительное осуждение негативных явлений, в отдельных случаях - одобрение и защита тех, кто совершает проступки и заслуживает серьезной критики.

Традиции и нормы поведения. Они обуславливаются привычным стилем повседневного поведения, переносом его на новые ситуации и реализуются с помощью навыков и привычек. Нормы и традиции регулируют не только служебную деятельность воинов, их отношение к оружию, технике и другим предметно-вещественным элементам военной службы. Они определяют также служебное и неслужебное общение воинов, их отношения друг к другу. Это – нормы воинской вежливости и отдания воинского приветствия, правила обращения военнослужащих друг к другу по служебным и личным делам, принципы беспрекословного подчинения начальнику, взаимного уважения, коллективизма.

Особенности психологической структуры коллектива. Существенное значение для дисциплины коллектива имеет психологическая структура, то есть расстановка его членов, особенности их группировки, распределение ролей. Коллективу нужны воины, которые не только служили бы примером поведения для других, но и вели активную работу по укреплению воинской дисциплины. Иногда в структуре коллектива образуются отрицательные микрогруппы, которые формируют и поддерживают различные негативные явления.

С точки зрения социально-психологических особенностей дисциплину коллектива можно оценить с помощью таких критериев, как:

- знание законов, уставов и умение их выполнять;
- сознательность и ответственность;
- эффективность решения учебно-боевых задач;
- четкость и организованность службы и быта личного состава;
- требовательность и личная примерность командиров и актива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- коллективная требовательность и нетерпимость к нарушениям воинской дисциплины и уставного порядка.

Знание элементов дисциплины коллектива подразделения позволяет командиру качественно провести психологический анализ дисциплины, который включает в себя следующее:

- анализ характера воинских поступков и проступков по их видам;
- установление мотивов поступков (проступков) с учетом личности нарушителей, их отношения к нарушениям, прежнего поведения, срока службы, обстоятельств;
- определение целесообразных мер психолого-педагогического воздействия;
- вычленение и изучение условий успешности психолого-педагогического воздействия, применения принципов и методов воспитания;
- анализ условий успешного влияния коллектива на поведение воина.

Проанализировав, таким образом, целостное поведение и деятельность личного состава, можно оценить состояние воинской дисциплины в подразделении.

Уровни воинской дисциплины могут быть различны:

- высокий, обеспечивающий качественное, с отличной оценкой выполнение военно-служебных задач. В условиях мирного времени наличие такого уровня воинской дисциплины при наличии других показателей, позволяет определять воинское подразделение как отличное;
- средний, обеспечивающий достаточно высокие показатели боевой и государственно-правовой подготовки, решение служебных и боевых задач;
- низкий, минимально допустимый уровень воинской дисциплины, еще обеспечивающий решение задач, но без достаточной устойчивости и надежности.

Дисциплина и дисциплинированность находятся в единстве, которое проявляется в том, что дисциплинированность – это и внутреннее условие соблюдения дисциплины и в то же время ее результат: она тем выше и устойчивее, чем более последовательно, психологически и педагогически

обоснованно проводится работа по укреплению воинской порядка и дисциплины.

Но между ними есть существенное различие, которое имеет помимо научного и практическое значение. Если дисциплина (это внешнее проявление поведения воина) является в основном регулятором поведения воина, то дисциплинированность (качество личности) – внутренним регулятором. Дисциплинированность, как индивидуальное устойчивое свойство личности проявляется в способности к самоорганизации, самоконтролю, саморегуляции поведения в условиях отсутствия внешнего контроля.

Таким образом, воинская дисциплина – внешний фактор формирования дисциплинированности. Таким образом, дисциплина воинского коллектива тесно связана с многообразными социально-психологическими факторами, одна часть которых выполняет функцию ее специфического механизма, а другая подкрепляет дисциплинированное поведение, влияет на выполнение учебно-боевых задач.

7.2. Параметры дисциплинированности воина

Поддержание высокой воинской дисциплины в подразделении достигается всей системой боевой и государственно-правовой подготовки воинов, всем укладом жизни и деятельности войск. Ведущую роль здесь играет деятельность командира по руководству воинским коллективом.

Можно указать два основных направления, по которым строится работа укрепления воинской дисциплины: воспитание дисциплинированности и управление поведением. Эти направления решают одну и ту же задачу – обеспечить такое поведение воинов, которое объективно необходимо в условиях военной службы, но решают ее по-разному.

Различия между воспитанием дисциплинированности и управлением поведением касаются характера тех изменений в сознании воинов, которые, в конечном счете, и обуславливают должное поведение. В первом случае речь идет об относительно устойчивых личностных качествах воинов и столь же устойчивых социально-психологических характеристиках воинского коллектива.

Воспитание дисциплинированности осуществляется с «дальним прицелом». Никто не ожидает, например, что после прослушивания беседы о значении воинской дисциплины немедленно изменится поведение недисциплинированного солдата. Коренные изменения в психологических особенностях личности и в особенностях психологии коллектива накапливаются шаг за шагом, постепенно, в течение относительно длительного

периода времени, благодаря использованию сложной системы средств и методов воздействия. В ходе воспитания дисциплинированности укрепляются положительные черты в направленности, характере, способностях, темпераменте личности.

Управление поведением прямо не связано с коренными изменениями относительно устойчивых психических свойств. Управление поведением рассчитано на более «кратковременное действие», на обеспечение дисциплинированного поведения в процессе решения текущих задач.

Управлять поведением – значит, в каждый момент времени надежно обеспечивать такое поведение воина, которое необходимо для успешного решения стоящей перед ним конкретной задачи. Достигается это путем непрерывного воздействия на цели и мотивы, побуждающие, а в каждом случае поступать так, а не иначе.

Задача состоит в том, чтобы побудить даже недисциплинированного военнослужащего на первых парах хотя бы внешне (по результатам деятельности) поступать дисциплинированно в каждый данный момент времени, качественно выполнять должностные обязанности.

В психологическом плане в структуре управления поведением воинов можно выделить три основных компонента:

- диагностика и прогнозирование поведения воинов;
- принятие решения;
- организация исполнения.

Диагностика и прогнозирование имеет целью изучение наличных субъективных возможностей воина и предвидение его вероятного поведения.

Принятие решения предполагает определение характера задач, которые будут поставлены подчиненным.

Организация исполнения разработку и применение социально-психологических средств, способных обеспечить мотивы поведения, достаточно эффективные, чтобы побудить воина к добросовестному выполнению данной задачи. Сюда относятся методы воспитания, а также специфические командирские средства, такие как инструктаж, контроль и оценка исполнения, поощрения и взыскания.

Управление поведением также органически включает в себя управление социально-психологической атмосферой коллективов.

В зависимости от конкретных условий соотношения между двумя основными направлениями деятельности по укреплению воинской дисциплины могут быть различными. Можно указать следующие виды деятельности, в каждом из которых эти соотношения специфичны: боевая деятельность, боевое

дежурство, караульная и внутренняя службы, учеба, обслуживание боевой техники и оружия, общественная деятельность, самообслуживание, досуг.

Основными направлениями укрепления воинской дисциплины являются:

- формирование и развитие сознательности, идейной убежденности, преданности своей Родине;
- достижение высокой организации жизни и деятельности личного состава подразделения;
- формирования у военнослужащих активной самодисциплины (самооценка, самопознание, самоизменение) ;
- глубокое и всестороннее изучение, знание и правильный учет командиром психологических особенностей воинов и социальных групп, коллектива в целом;
- личный пример командира в дисциплине.

«Наша дисциплина, писал М. В. Фрунзе, базируется не на страхе наказания и голом принуждении, а на добровольном, сознательном исполнении каждым своего служебного долга, первый пример такой дисциплины должен дать командный состав»:

- создание здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе воинского подразделения;
- оказание помощи воинам в адаптации к условиям воинской службы.

При вхождении воина в строй имеют место различные виды адаптации (физиологическая, психологическая, биологическая, социальная). Положительная адаптация к распорядку дня, требованиям воинской дисциплины, требованиям уставов сопровождается уменьшением и исчезновением отрицательных психологических состояний, прежде всего напряженности. Это происходит на основе простого приспособления к физическим и психологическим нагрузкам, так и благодаря выработке психологических и физиологических механизмов и качеств, успешному преодолению трудностей. Все факторы адаптации можно подразделить на внутренние (знания, опыт, взгляды, особенности характера, темперамента, способностей) и внешние (сложность обязанностей, степень новизны и трудности решаемых задач, наличие опасности, особенности командира и коллектива, учебно – воспитательная работа. Учитывая эти факторы, командир может благотворно влиять на процесс адаптации молодых воинов к условиям службы.

Таким образом, работа по укреплению воинской дисциплины наряду с другими имеет социально-психологический аспект. В ней необходим учет не только индивидуально-психологических особенностей воинов, но и специфических свойств психологии коллектива. Управление психологией

воинского коллектива выступает как одна из важных условий укрепления воинской дисциплины.

Параметры дисциплинированности воина:

- мера соответствия поступков и действий требованиям воинских уставов;
- мотивы дисциплинированного поведения;
- устойчивость дисциплинированности в сложной, опасной обстановке
- степень самостоятельности правильного поведения.

Вывод: особенности воинской дисциплины заключаются: в деятельности руководителя, он должен основываться на понимании и необходимости показывать личный пример во всех сторонах жизни (профессиональной, семейной, личной) и не только на понимании этого, но и на безусловном выполнении данного принципа, саморегуляции и самоконтроле поведения руководителя. Военнослужащие остро реагируют на несоответствие призывов и поведения командиров. Подобное несоответствие наносит непоправимый урон всему процессу формирования младшего офицерского состава военнослужащего-контрактника, солдата. Нужно всегда помнить, что воспитание необходимо начинать с себя.

VIII. Работа офицера-воспитателя по оказанию психологической помощи и сохранению психологического здоровья

8.1. Нормы психического здоровья военнослужащих

Психическая норма – понимается совокупность возможностей организма, позволяющих успешно выполнять ему военно-профессиональную деятельность.

Понятие о психологическом здоровье и его критерии. Исследование индивидуальных и групповых психологических особенностей военнослужащих – важный, но в определенном смысле предварительный этап в деятельности психолога, позволяющий получить объективную информацию для последующего ее учета при принятии управленческого решения.

Исследование индивидуальных психологических особенностей военнослужащих позволяет выявить лиц с теми или иными психологическими трудностями, следовательно, нуждающихся в оказании психологической помощи.

Психологическая помощь оказывается в целях сохранения психического здоровья военнослужащих и членов их семей, служащих и гражданского персонала воинской части. Это связано с тем, что в условиях военно-

профессиональной деятельности человек неминуемо сталкивается с многочисленными проблемными ситуациями, требующими определенного уровня психического ресурса человека для их успешного преодоления.

Учитывая чрезвычайное многообразие взаимосвязей конкретного человека с окружающей средой (социальной, физической), в соответствии с существующими в психологии подходами (Б. С. Братусь., Л. Н. Собчик., Б. Я. Шведин., А. Ю. Федотов и др.) правомерным представляется выделить следующие группы субъективной сложности ситуаций и уровни психического здоровья людей.

1. Класс ситуаций на духовный и жизненный смысл деятельности, чему соответствует духовный уровень психического здоровья.

2. Класс ситуаций личностного отношения к окружающему, чему соответствует характерологический уровень психического здоровья.

3. Класс ситуаций на качество психофизического взаимодействия с окружающим, чему соответствует психофизический уровень психического здоровья.

Чем больше энергетических усилий требует ситуация определенного класса, тем больше вероятность снижения психического ресурса соответствующего уровня и разбалансированности психического здоровья человека.

Таким образом, объектом психологической помощи являются военнослужащие, испытывающие проблемы и трудности личностного роста, преодоления трудных ситуаций и расстройств психического здоровья.

При этом под психическим здоровьем понимается комплексное многоуровневое качество жизнедеятельности, выражающее соответствие психофизического состояния и самочувствия, ориентирования и поведения уровню развития, психофизиологическим усилиям и затратам организма, потребностям и целям личностного развития, а также наличным адаптивно-компенсаторным возможностям психики человека.

Для определения необходимости оказания психологической помощи очень важны как субъективное ощущение психологического неблагополучия самим военнослужащим, так и обобщенные представления о норме психического здоровья, позволяющие с определенной долей вероятности определить наличие отклонений от нее у конкретного человека.

Норма в психологии - это принятые в данном обществе на конкретном этапе его исторического развития определенные правила и требования к различным параметрам проявлений психической активности человека.

Различают следующие аспекты в понимании нормы:

– норма как оптимальное состояние объекта. С этой точки зрения норма представляет наиболее устойчивое состояние объекта, более всего соответствующее определенным условиям и задачам его функционирования, обеспечивающее соответствие поведения человека социальным нормам;

– норма как исходное начало для сравнения и оценки. В данном случае формальный критерий, по которому происходит сравнение людей по определенным аспектам, выводится на основе статистической обработки результатов и анализа их распределения, полученных у большого количества людей. Однако чрезвычайно трудно охарактеризовать положение человека относительно нормы, если взять за основание для сравнения не один, а систему показателей. Получится, что "нормальных" людей будет меньшинство;

– норма как отсутствие отклонений (отрицательный логический критерий). В соответствии с этим подходом нормальным будет признан тот человек, у которого в результате обследования будет установлено отсутствие признаков, относимых к разному роду психическим отклонениям;

– норма как описательная характеристика необходимых положительных качеств личности (положительный логический критерий).

Укажем наиболее общие критерии, характеризующие норму психического здоровья:

– соответствие субъективных образов отражаемым объектам действительности, а также соразмерность и соответствие характера реакций внешним раздражителям, значению жизненных событий;

– адекватный возрасту уровень зрелости эмоционально-волевой и познавательной сфер личности;

– способность к адаптации в микросоциальных отношениях;

– способность к самоуправлению собственным поведением, его изменению в зависимости от смены ситуаций, разумному планированию жизненных целей и поддержанию активности в их достижении;

– критический подход к обстоятельствам жизни, чувство ответственности за потомство и близких членов семьи.

Другими словами, "нормальный" человек – это человек, соответствующий в главных своих психических проявлениях основным тенденциям половозрастного развития и социальным нормам конкретного общества. Отклонения от этой нормы могут иметь временный или постоянный характер, а также различную степень выраженности - от более "заостренных" отдельных черт характера (акцентуация) до различного рода невротических состояний и деформаций личности. Данные психологические особенности конкретного человека находят выражение в его поведении, отличающемся, как правило, от общепринятых взглядов. В сочетании с нарушением социальных

(правовых и нравственных) норм такое поведение характеризуется как девиантное (отклоняющееся). Именно эти военнослужащие являются объектом наиболее пристального внимания должностных лиц, и в первую очередь психолога воинской части.

Однако круг лиц, нуждающихся в оказании им психологической помощи, не ограничивается субъектами отклоняющегося поведения. Очень часто человек, попадая в непривычные для него условия, ситуации жизнедеятельности, не может самостоятельно найти выход из сложившейся обстановки, правильно определить для себя наилучшую линию поведения или, проще говоря, не обладает необходимыми навыками принятия решений, взаимодействия с другими людьми и т.п.

Целесообразно выделить четыре группы ситуаций жизнедеятельности по уровню их субъективной сложности для человека:

1. Комфортные, требующие от человека минимальных энергетических затрат. Объективно необходимы на ранних половозрастных этапах развития для набора психического ресурса для взрослой жизни или его восстановления при усталости, истощении.

2. Проблемные, повседневно-жизненные. Их разрешение требует избирательной активности человека. При благоприятном разрешении такие ситуации сопровождаются интеллектуальным и личностным ростом. В противном случае происходят снижение, истощение психического ресурса определенного уровня, нарастание усталости, разочарований, повышение проблемности самой ситуации для человека.

3. Трудные ситуации, связанные с большими энергетическими нагрузками на фоне проявления различных факторов трудности: риска, опасности, внезапности события, высокой интеллектуальной и психофизической сложности выполняемой деятельности, решаемой задачи; негативного группового воздействия; неблагоприятных природно-климатических воздействий; смысловой противоречивости или девальвации ценностей, лежащих в основе прежних смыслов, и т.д.

4. Экстремальные, связанные с запредельными смысловыми, характерологическими, психофизическими нагрузками, т.е. превышающими адаптивно-компенсаторные возможности человека и сопровождающиеся нарушением психического здоровья, истощением резервов и возможными патологическими нарушениями психики и организма.

Таким образом, в зависимости от уровня сложности требований, предъявляемых к психическому ресурсу человека в той или иной ситуации, факторами нарушения психического здоровья могут являться:

- а) несоразмерность нагрузки и внешних воздействий на человека его психофизиологическим и личностным возможностям;
- б) соматические заболевания и дефекты физического развития;
- в) неприспособленность лиц с отклонениями характера к определенным типам ситуаций;
- г) деформация системы межличностных отношений в ближайшем социальном окружении;
- д) наличие амбивалентных, противоречивых отношений, мотивов и потребностей, порождающих острый внутренний конфликт и переживания человека из-за невозможности самостоятельно найти продуктивный выход из сложившейся ситуации, и др.

Наиболее типична по уровню субъективной трудности для большинства военнослужащих ситуация адаптации к условиям воинской службы.

Под термином «адаптация» понимается, с одной стороны, устойчивость личности к условиям среды, а с другой - процесс приспособления биосистемы человека к меняющейся обстановке.

Процесс адаптации воина к условиям службы требует огромного нервного труда, связанного с отказом от большинства привычек и склонностей, выработанных в течение многих лет, подчинения своего поведения новым требованиям.

Процесс адаптации протекает сложнее и чаще сопровождается различными нервно-психическими расстройствами у лиц, перенесших поражения центральной нервной системы, имеющих отклонения в домашнем воспитании, а также слабый адаптационный потенциал.

Затрудненная адаптация может наблюдаться и у лиц, имеющих какие-либо дефекты строения тела или внешнего вида (избыточная полнота или чрезмерная худоба, большие нос, уши, кривые ноги, небольшой по размеру половой член и т.п.). Чаще всего именно эти люди становятся объектом насмешек и издевательств со стороны других, а названные недостатки – предметом собственных тягостных переживаний этих воинов.

Усугублять негативные психологические проявления могут не только индивидуальные особенности конкретного военнослужащего, но и те условия макро и микросоциальной среды, в которых осуществляется его жизнедеятельность (отношения в воинском коллективе, разрыв привычных связей, неблагоприятные вести из дома, отсутствие внимания и дефицит уважительного отношения со стороны командиров и т.п.).

Выявлено, что психические ресурсы в ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью, истощаются пропорционально нарастанию усталости, психической травмированности и обратно пропорционально

профессиональной подготовленности и готовности к выполнению задач за счет сформированности необходимых психофизических качеств, умения произвольно входить в оптимальное психологическое состояние и быстро и полно восстанавливаться.

Военная служба неизбежно сопровождается значительными психическими и физическими нагрузками. Изменение ритма жизни, уставный порядок дня, регламентированный режим поведения, невозможность уединиться, повышенная ответственность, непривычные природно-географические условия – все это предъявляет повышенные требования к состоянию психического и физического здоровья военнослужащих. Еще более мощные предпосылки для формирования психической патологии у военнослужащих возникают в условиях ведения боевых действий.

Необходимость выжить в обстановке смертей и разрушений, отрицательные впечатления, морально-психологическая неподготовленность, боязнь не справиться с обязанностями, чувство вины перед погибшими, нарушение режима сна, отдыха и многое другое являются основными факторами негативного воздействия на психику военнослужащих.

8.2. Этапы работы по профилактике нервно-психической неустойчивости

Под нервно-психической неустойчивостью понимается – такие состояния психической деятельности индивида, которые характеризуются склонностью к срыву оптимального функционирования и адекватного реагирования в условиях эмоционального напряжения, вследствие слабости адаптационных и компенсаторных механизмов организма.

Типы нервно-психической неустойчивости:

- инфантильные воины;
- изоляционисты;
- конфликтники;
- больные.

Этапы по выявлению и профилактике лиц с признаками нервно-психической неустойчивости:

- организация и проведение отбора кандидатов для призыва на воинскую службу в ДДО (УДО, ОДО) и на сборных пунктах;
- выявление военнослужащих с НПН и психическими расстройствами в период службы непосредственно в воинской части (в том числе с использованием анкеты «Прогноз 2», «НПН-А»;

– динамическое медицинское и психологическое наблюдение за лицами с НПН и перенесшими психическое расстройство, профилактика негативных состояний.

Фрустрация – это эмоциональное тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающееся чувством безысходности, крушения надежд в достижении желаемой цели.

Психологическая реабилитация – восстановление психической деятельности человека после выполнения задач в экстремальных условиях деятельности в значительно измененном режиме, имеющих выраженный стрессовый характер или стрессовое жизненное событие.

Основные принципы психореабилитационной работы:

- принцип своевременности;
- принцип организации психореабилитации непосредственно в районе выполнения служебно-боевых задач;
- принцип приближенности психореабилитационной работы к личности военнослужащего, конкретному подразделению;
- принцип сохранения состава подразделения, боевых групп;
- принцип сохранения всего уклада воинской деятельности;
- принцип ориентации в работе с личным составом на признание высокой значимости выполненных им задач и высокую оценку качества служебно-боевой деятельности;
- принцип создания атмосферы заботы, психологической поддержки военнослужащих.

Решение задач по профилактике НПН возможно при тесном сотрудничестве командиров, их заместителей по воспитательной работе, психологов и медицинских работников. Организация работы по выявлению военнослужащих с признаками нервно-психической неустойчивости должна предусматривать плановые мероприятия в период прибытия пополнения в часть.

Кроме этого, до должностных лиц доводятся основные меры по профилактике нервно-психической неустойчивости:

- внимательное, чуткое отношение к подчиненным, уважение к их чувствам, мыслям, суждениям, предложениям и т. д., недопущения в их адрес резких оскорбительных высказываний, несправедливости и т. п.;
- создание здорового морально-психологического климата в воинских коллективах - атмосферы уважительности, доброжелательности и взаимопомощи;
- создание здорового быта, борьба против пьянства, токсикомании и наркомании;

- предупреждение конфликтных и исключение других психотравмирующих ситуаций;
- ограничение физической нагрузки для ослабленных военнослужащих;
- временное, полное или частичное освобождение от несения службы, перевод в подразделения, занимающиеся выполнением хозяйственных работ;
- разъяснение военнослужащим типологических черт их характера, возможных негативных проявлений, связанных с ними, и формулирование рекомендаций для самоконтроля и коррекции (проводит лично психолог);
- знание наиболее типичных ситуаций, в которых поведение воинов с признаками нервно-психической неустойчивости может быть неадекватным.

Особо подчеркивается недопущение случаев использования полученной информации во вред военнослужащим.

Данные наблюдения анализируются психологом, уточняются в процессе беседы и дополняются результатами тестирования. Ход адаптации к условиям военной службы удастся оценить с помощью многоуровневого личностного вопросника "Адаптивность". Обобщенные данные изучения служат базой для выработки конкретных предложений командованию о мерах индивидуально-воспитательного характера, рационального использования того или иного военнослужащего, психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий. Все перечисленные мероприятия должны быть отражены в плане работы психолога с военнослужащими, у которых выявлены признаки НПН.

В период последующего прохождения воинской службы осуществляется динамическое наблюдение за лицами с признаками нервно-психической неустойчивости (в соответствии с планом работы) с целью контроля их текущего состояния, изучения системы отношений наблюдаемого военнослужащего в коллективе, оценки его эмоционального и делового статуса и своевременного проведения психопрофилактических и коррекционных мероприятий.

Наиболее информативной в этом плане является социометрическая методика. Кроме того могут быть использованы и другие методы изучения личности – независимых характеристик, экспертный опрос, наблюдение.

Методами профилактики нервно-психической неустойчивости могут быть:

- собеседование;
- психотренинг;
- аутотренинг;
- поддержка, подбадривание;
- режим труда;
- профессиональная ориентация и рациональное распределение;

- отдых;
- психологическая реабилитация;
- социальная реабилитация;
- индивидуальный подход;
- эмоциональная разрядка;
- психологическая релаксация;
- медицинская помощь;
- административные меры;
- постоянный контроль;
- периодическое тестирование.

Указанные методы профилактики НПН проводятся на всех этапах прохождения военной службы и зависят как от организации службы в целом, так и от уровня профессиональной подготовки всех должностных лиц отвечающих за сохранение психического здоровья военнослужащих.

8.3. Выявление лиц, склонных к наркомании и токсикомании.

Предупреждение наркомании в подразделении

Профилактика наркомании – это важнейшая практическая задача военных руководителей и специалистов всех уровней, и в первую очередь социальных работников.

Для успешной борьбы с наркоманией в войсках необходимо, чтобы командиры, социомы, медицинские работники владели большими знаниями этой проблемы, чем сами злоупотребляющие. Это даст возможность предупреждать и своевременно разрешать социальные проблемы военнослужащих, выявлять и перекрывать пути поступления наркосодержащих веществ в подразделения, своевременно обнаруживать лиц, склонных к употреблению дурманных веществ и употребляющих их, вести профилактическую и коррекционную работу с ними. Поэтому весьма важным является знание социальным работником основных наркосодержащих веществ.

Важнейшим моментом профилактической работы является выявление военнослужащих, отличающихся высоким риском наркоманизации.

Специалисты считают, что в «группу риска» целесообразно включать:

- выходцев из регионов с повышенным уровнем употребления наркотиков;
- лиц с наркоотягощенной наследственностью, имеющих опыт общения с наркоманами, алкоголиками, асоциальными и криминальными элементами, допускающих лояльные высказывания по отношению к наркоманам;
- военнослужащих, проявляющих страсть к азартным играм;

- воинов с симптомами пониженной адаптации к воинской службе;
- лиц, перенесших ранее тяжелые и продолжительные заболевания;
- военнослужащих, у которых были обнаружены различные снадобья, таблетки, смеси, медицинская техника.

По отношению к перечисленным категориям военнослужащих проводятся следующие мероприятия:

- 1) индивидуальные диагностические беседы на предмет выявления отношения к наркотикам;
- 2) медицинское обследование;
- 3) поддержание тесных связей с их родственниками в интересах получения соответствующей информации;
- 4) посылка запросов в военкоматы и отделения милиции по месту жительства военнослужащего до армии;
- 5) усиление контроля над их поведением.

Однако профилактическая работа не ограничивается исключительно первичной диагностикой молодого пополнения. Соционом, командиры подразделений осуществляют систематические действия по выявлению военнослужащих, употребляющих наркотики, и фактов их употребления: медосмотры, осмотры личного состава при помывке в бане, утренние осмотры, диагностические беседы, наблюдение, регулярные опросы военнослужащих.

В процессе осуществления названных мероприятий особое внимание уделяется выявлению следующих признаков употребления наркотиков и других психоактивных веществ:

- заметное покраснение или бледность кожного покрова лица;
- постоянное облизывание губ;
- тремор конечностей, мышечные подрагивания;
- краснота, блеск глаз, чрезмерное расширение или сужение зрачков;
- наличие в выдыхаемом воздухе устойчивого запаха химических веществ; испарение аналогичного запаха от одежды;
- наличие на руках и ногах вдоль вен следов уколов и кровавых капель на нижнем белье.

Особое диагностическое значение имеют татуировки. Они могут «рассказать» социному о степени приобщения человека к наркотикам, о его роли в вовлечении других лиц в процесс наркоманизации, о статусе наркомана в среде себе подобных, о наличии в его биографии фактов нарушения закона.

О факте употребления наркосодержащих веществ могут свидетельствовать и симптомы, проявляющиеся в поведении военнослужащих. Специалисты обращают особое внимание на такие симптомы, как:

- неадекватная ситуация жестикуляция; сонливость в дневное время;

- неуверенная походка, нарушенная координация движений;
- признаки простуды (озноб, насморк);
- громкая речь, утрированная мимика и пантомимика;
- немотивированное почесывание тела;
- резкие колебания аппетита;
- широкая амплитуда и интенсивность изменения настроения;
- характерное курение в группах (длинные затяжки, держание папиросы между ладонями — «цыганочка»).

Важнейшим сигналом о возможном употреблении военнослужащим наркотических веществ является употребление им жаргонных выражений из языка наркоманов.

Как показывает практика, наиболее часто наркоманами употребляются слова:

- винт, айс (первитин);
- гера (героин);
- глюки, мультики (видения в состоянии наркотического транса);
- джеф, марцефаль, мультка, мурцовка (эфедрон);
- дима (димедрол);
- дунуть (покурить анашу);
- дурь (гашиш);
- волокуша;
- кайф, таска, тащить, торчать (эйфория);
- кинуться (ввести наркотик внутривенно);
- кода (кодеин);
- кокнар (препарат из мака);
- колеса (препараты в виде таблеток);
- костыль (пластинка гашиша);
- косяк (сигарета с гашишем);
- ломка (наркотическое похмелье);
- кролик (втягиваемый в процесс наркоманизации);
- мария, марьянка, ханка (опий);
- марафет, кока, кокс (кокаин);
- марфа (морфин);
- машина (шприц);
- париться (вдыхать пары ингалянтов);
- опилки, зимник, план, пластилин, чернушка (гашиш);
- пяточка (окурок папиросы с наркотиком);
- сенцо (маковая соломка);
- сонники (транквилизаторы);

- стекло (препараты в ампулах);
- травка, план, клевер, божья травка, мэри джейн, нот, грас, хей (марихуана);
- учитель (опытный наркоман);
- химия (препараты из мака, нашатырного спирта и ацетона);
- чифир (крепко заваренный чай);
- чухаться (чесаться вследствие сильного зуда, появляющегося после внутривенного введения наркотика);
- ширево (вводимые внутривенно опиаты);
- яма (источник получения наркотиков).

При условии внимательного и целенаправленного наблюдения социальный работник может обнаружить признаки кустарного производства наркотиков в воинской части.

Это наличие в подразделении:

- книг и библиотечных заказов на медицинскую литературу;
- кофемолок, мясорубок, дуршлагов, другой посуды, белья, бинтов, тампонов, пропитанных бурым веществом, с характерным запахом, растительными частицами;
- устойчивых специфических растительных и химических запахов от людей;
- темных налетов растительного происхождения у них под ногтями;
- в расположениях личного состава, в подвалах, на чердаках, в котельных и других местах наличие медицинских инструментов, препаратов, полиэтиленовых пакетов, бутылок, сохраняющих специфический запах, упаковок от средств бытовой и промышленной химии.

Предупреждение наркомании включает комплекс воспитательно-разъяснительных, социально-коррекционных, организационных и медико-санитарных мероприятий.

Опыт показывает, что как бы ни совершенствовались технологические схемы социальной работы, важнейшим их компонентом всегда будет разъяснение.

В профилактике наркомании в воинских частях большое значение имеет деятельность социальных работников, командиров, воспитательных структур по разъяснению военнослужащим и членам их семей механизма действия наркотических средств, наличия фактора привыкания, психологических, социальных и медицинских последствий наркомании.

Целью разъяснительной работы является формирование в воинских коллективах и семьях военнослужащих активного отрицательного отношения к наркотикам и наркоманам. Для этого практикуются лекции, доклады, беседы

медицинских работников, психологов, социологов, лиц, имевших негативный опыт употребления психоактивных препаратов, демонстрация кино и видеофильмов по антинаркоманической тематике и т. п.

При проведении разъяснительных мероприятий социальный работник должен помнить о следующем: ни в коем случае нельзя вести речь обо всем многообразии доступных дурманных средств, способах их добычи и производства.

Не меньшее значение в профилактике наркомании среди военнослужащих имеется планомерное и целенаправленное осуществление специальных организационных предупредительных мер.

К ним относятся:

- постоянный контроль за имеющимися в воинской части наркосодержащими и дурманными веществами; тщательный подбор лиц для работы на медицинских складах, складах ГСМ, в химчистках;
- проведение систематических проверок мест возможного кустарного производства и хранения наркосодержащих средств (подвалы, чердаки, котельные, столовые, подсобные хозяйства);
- осуществление в приемлемых формах плановых и внезапных проверок личного состава, особенно в выходные и праздничные дни;
- тщательное проведение утренних осмотров личного состава и осмотров при помывке военнослужащих;
- налаживание надежной системы информации о негативных явлениях в подразделениях;
- своевременное применение мер принуждения к лицам с симптомами наркоманического поведения, установление контроля за почтовыми отправлениями, приходящими в их адрес.

Нередко существенный результат в профилактике наркомании дают такие социально-коррекционные меры, как перевод военнослужащих, испытывающих тягу к дурманным веществам, в разные воинские подразделения; выдвижение и поддержка лидеров коллективов, негативно относящихся к наркомании; искусственное снижение статуса негативных лидеров коллективов, способствующих наркоманизации военнослужащих. Роль социального работника как специалиста в области социальной коррекции особенно велика. Она проявляется в социально-диагностической, социально-профилактической и социально-коррекционной деятельности.

Медико-санитарные мероприятия по профилактике и преодолению наркомании и токсикомании среди военнослужащих должны быть направлены на раннее выявление, постановку точного медицинского диагноза, лечение,

медицинскую реабилитацию и осуществление непрерывного медицинского контроля лиц с симптомами наркомании.

Таким образом, технология профилактики и пресечения наркомании в войсках включает комплекс разъяснительно-воспитательных, психологических, организационных и медико-санитарных мероприятий, направленных на выявление группы риска, каналов снабжения, фактов производства и употребления наркосодержащих препаратов, психолого-педагогическую, лечебно-реабилитационную работу с лицами, злоупотребляющими наркотическими средствами. Важнейшая роль в практической реализации этой технологии принадлежит социальному работнику воинской части, понимающему причины наркоманизации личности, владеющему методами выявления ее симптомов и эффективного социального воздействия.

8.3.1. Психологическая реабилитация военнослужащих и профилактика негативных психологических последствий воздействия экстремальных условий служебно-боевой деятельности

Психологическая устойчивость воина – не врожденное качество. Она формируется всей его доармейской жизнью, но в основном в период воинской службы, в ходе выполнения учебных, служебных и боевых задач.

Решающая роль в формировании психологической устойчивости у воинов принадлежит офицеру, который постоянно оценивает уровень ее развития у каждого подчиненного:

- в начале службы – чтобы определить задачи по психологической закалке;
- в последующем – для контроля над ходом ее становления и внесения необходимых поправок в практику воспитательной работы;
- при постановке боевой задачи – для того, чтобы быть уверенным, что воин с ней успешно справится.

Чем более сильный боевой стресс пережил воин, тем выше вероятность возникновения у него негативных психологических последствий (далее – НПП) после прекращения воздействия боевых стрессоров.

НПП психотравмирующего боевого стресса (далее – ПБС) проявляются в разнообразных формах, которые ещё полностью не изучены.

Чаще всего они таковы:

- потеря смысла жизни;
- ощущение нереальности своего существования;
- чувство приближения катастрофы, скорой смерти;
- неадекватное снижение или завышение самооценки;

- резкое изменение восприятия самого себя (кризис самоидентичности);
- ощущение внутриличностной дезинтеграции;
- переживания чувства вины за свои действия в пережитой психотравмирующей ситуации боевой действительности;
- субъективная переоценка своих возможностей влиять на ход происходящих в жизни событий;
- ощущения отчуждения от своих близких родственников;
- навязчивое стремление мысленно контролировать более оптимальные сценарии произошедших психотравмирующих событий;
- повышение эмоциональной чувствительности (слезливая сентиментальность) или, наоборот, снижение эмоциональной сензитивности;
- повышенная раздражительность, вспыльчивость, агрессивность;
- суицидальные мысли и настроения, и т.д.

На клиническом уровне НПП психобиоритмической совместимости (далее – ПБС) проявляются в следующих формах:

- навязчивые воспоминания, переживания, образы, ощущения, напоминающие о психотравмирующих ситуациях, возникающие спонтанно и оказывающие сильное впечатление на воина своей схожестью с пережитыми реальными событиями;
- неспособность воспроизвести в ходе беседы с психологом (врачом) психотравмирующую ситуацию в целом или какие-то важные её обстоятельства;
- трудности засыпания, расстройства сна, кошмарные сновидения;
- различного рода страхи (страх темноты, высоты, одиночества);
- резкие колебания настроения, отповышенно – приподнятого, до подавленно – тоскливого;
- неконтролируемые вспышки гнева и злобно – агрессивные реакции;
- «зависание» на определённых мыслях, переживаниях, действиях, мелочная придирчивость к окружающим;
- общая заторможенность мышления;
- неспособность сконцентрироваться на решение той или иной задачи;
- трудность запоминания несложной информации;
- головные боли и головокружения;
- болевые (или неприятные ощущения) в области сердца, желудка;
- повышенная потливость;
- резкое снижение или повышение аппетита, половой активности;
- постоянное ощущение усталости, разбитости;
- неконтролируемое дрожание пальцев, кистей рук, ног, головы, век и других частей тела и т.п.

Военнослужащих преследует синдром посттравматического стресса, который динамически проявляется в типовых реакциях:

- немотивированная бдительность;
- «взрывная» реакция;
- притупленность эмоций;
- агрессивность;
- нарушение памяти и концентрация внимания;
- депрессия;
- общая тревожность;
- приступы ярости;
- злоупотребление наркотическими и лекарственными веществами;
- непрощенные (навязчивые) воспоминания;
- галлюцинаторные переживания;
- бессонница;
- «вина выжившего», суицидальные переживания.

Психологическая помощь в преодолении НПП ПБС предполагает проведение психореабилитационных мероприятий.

Психологическая реабилитация – восстановление психической деятельности человека после выполнения задач в экстремальных условиях деятельности в значительно измененном режиме, имеющих выраженный стрессовый характер или стрессовое жизненное событие (продолжительные неблагоприятные обстоятельства).

Система реабилитации военнослужащих реализуется в общем комплексе мероприятий восстановления боевой готовности воинской части и боеспособности личного состава. Она включает в себя три основных направления (*см. таблица 1*):

- социальная реабилитация;
- психологическая реабилитация;
- медицинская реабилитация.

Эти направления имеют личностную направленность, тесно взаимосвязаны, взаимозависимы и, в конечном счете, предполагает восстановление физического, психического, и социального самочувствия личности.

Таблица 1- Система реабилитации военнослужащих.

Медицинская	Психологическая	Социальная
Цель: восстановление и улучшение функций органов и систем организма, обеспечивающих восстановление боевой и профессиональной трудоспособности военнослужащих. Специфика: проявления в области медицинской патологии.	Цель: восстановление психического равновесия и утраченных индивидуально-психологических характеристик личности. Специфика: проявления в состояниях повышенного риска психических расстройств (пограничных психических состояний).	Цель: обеспечение социализации личности и восстановления ее прежнего уровня, обеспечение социального статуса и социального самочувствия. Специфика: проявления в социальной сфере.
Задачи: 1. Диагностика и определение уровня функционального состояния организма. 2. Лечение соматических заболеваний и последствий травм и ранений. 3. Оказание помощи при психических расстройствах. 4. Проведение других восстановительных мероприятий.	Задачи: 1. Психодиагностика актуальных психических состояний. 2. Восстановление психической деятельности. 3. Восстановление индивидуально-психологических характеристик. 4. Закрепление психических реакций и психологических характеристик личности в пределах нормы.	Задачи: 1. Обеспечение социальных гарантий. 2. Контроль над реализацией социальных льгот. 3. Правовая защита. 4. Формирование позитивного общественного мнения в отношении военнослужащих. 5. Вовлечение личности в систему социальных отношений (в том числе и вне военной службы)

Ресурсы человеческой психики по обеспечению его адаптации к экстремальным условиям далеко не бесконечны. Характерными последствиями для психики людей, длительное время пребывавших в боевой обстановке, являются: повышенная раздражительность, вспышки агрессивности без видимых причин, трудности в общении, замкнутость, самоизоляция, нарушение сна (трудности засыпания, навязчивые кошмарные сновидения и т.п.).

8.3.2. Основные принципы психо-реабилитационной работы

1. Принцип своевременности. Психореабилитация должна начинаться сразу же после окончания выполнения служебно-боевых задач (даже если это временная пауза в действиях) и проводится в максимально возможном объеме.

2. Принцип организации психореабилитации непосредственно в районе выполнения служебно-боевых задач или же в непосредственной близости от этого района. С удалением от места действий результативность психо-реабилитационной работы значительно снижается.

3. Принцип приближенности психо-реабилитационной работы к личности военнослужащего, конкретному подразделению (должны учитываться индивидуально-личностные особенности военнослужащих).

4. Принцип сохранения состава подразделения, боевых групп. Недопустимо выключение из состава подразделения, сложившихся за время выполнения служебно-боевых задач, отдельных военнослужащих и разрушение сформировавшихся в нем связей и взаимоотношений.

5. Принцип сохранения всего уклада воинской деятельности. Этап психореабилитации военнослужащих не означает отказа от соблюдения всех норм и порядка повседневной воинской деятельности, соблюдения распорядка дня и т. д.

6. Принцип ориентации в работе с личным составом на признание высокой значимости выполненных им задач и высокую оценку качества служебно-боевой деятельности, проявленных при этом лучших боевых качеств. Данный принцип особое значение приобретает в условиях неадекватного отношения общественного мнения к характеру и значимости выполняемых войсками задач, искаженной их оценки средствами массовой информации, что имело место по опыту боевых действий на территории Афганистана и Чечни.

7. Принцип создания атмосферы заботы, психологической поддержки военнослужащих со стороны командиров и общественности.

Восстановление психической деятельности военнослужащих и их реадаптация к обычным условиям службы имеют два направления:

- групповая реабилитация, то есть работа по восстановлению военнослужащих непосредственно в составе их боевых групп (отделение, взвод, рота);

- индивидуальная работа – восстановление военнослужащих с учетом их личностных особенностей, их индивидуального психического состояния и степени подверженности психотравмирующему влиянию боевой обстановки.

Основные составные части групповой психореабилитации.

1. Диагностика психических состояний военнослужащих и уровня их адаптированности, оценка степени подверженности их психотравмирующему воздействию условий служебно-боевой деятельности.

2. Групповые занятия в составе отделений, взводов по релаксации (мышечному расслаблению) и психоэмоциональной регуляции, отреагированию эпизодов служебно-боевой деятельности.

3. Мероприятия культурно-досугового характера, направленные на чествование отличившихся воинов, формирование общественной признательности за выполнение воинского долга (тематические вечера, вечера мужества, вечера чествования героев и т. п.).

На этапе психодиагностики используются методы наблюдения командирами, офицерами по воспитательной и социально-правовой работе психических состояний и поведенческих реакций подчиненных, а также методы психологического тестирования.

Этап групповых занятий проводится параллельно с мероприятиями психодиагностики в послеобеденные часы и сами занятия могут состоять из двух частей, первой из которых будет тестирование, а второй – непосредственно сами занятия по мышечной релаксации и психорегуляции.

Для проведения групповых занятий по психоэмоциональной регуляции и психофизиологическому восстановлению необходимо иметь специальное помещение, в котором должно быть 15-20 кресел с подлокотниками, достаточная звуковая изоляция от постороннего шума, светонепроницаемые шторы на окнах и цветовая гамма интерьера помещения должна быть выдержана в теплых, спокойных тонах.

Проведение групповых занятий в период психореабилитации должны предусматриваться расписанием дня воинской части.

Формирование групп психоэмоциональной регуляции производится по двум признакам:

1) по составу подразделений;

2) по реальным психическим состояниям, выявленным в результате тестирования.

Сами занятия состоят из трех основных этапов:

1) упражнения по мышечной релаксации;

2) упражнения по визуализации;

3) отреагирование психотравмирующих ситуаций.

Второй этап занятий различен для групп, сформированных по признаку различий психических состояний.

Индивидуальные беседы рекомендуется проводить в первую очередь тем офицерам, которые выполняли служебно-боевые задачи вместе с данными военнослужащими, и рекомендуется строить по следующему плану:

1) установление доверительного личного контакта между военнослужащим и офицером;

2) оказание помощи, исходя из результатов тестирования, в осознании причин и условий, вызвавших негативное, дискомфортное состояние, тяжелые внутренние переживания;

3) разъяснение закономерного характера подобных состояний после выполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях;

4) явление и совместное обсуждение наиболее тяжело субъективно переживаемых факторов служебно-боевой деятельности, эпизодов боевого прошлого, травмирующих событий и т. д. На данном этапе необходимо дать возможность военнослужащему выговориться, отреагировать на все психотравмирующие события;

5) оказание помощи в создании перспективной жизненной стратегии.

Групповая и индивидуальная психореабилитация организуется в специально отведенном помещении – комнате психологической разгрузки.

Требования по оборудованию комнаты психологической разгрузки таковы.

1. Желательно иметь три смежные комнаты или помещения внутри основного: основное, вспомогательное, операторское.

2. Главное требование - изоляция от источников шума, вибрации, излучения. Температура – +20-22 С°. Приточно-вытяжная вентиляция.

3. Полезная площадь – не менее 27-40 кв. м. при высоте потолков – не менее 2,8-3 м. Не менее 1,5-2 кв.м. на 1 человека (от 12 до 40 кресел).

4. Пропускная способность – при ежедневном проведении сеансов по 15 минут – не менее 100 человек.

5. Желательно иметь комнатный бассейн (300-500л) с декоративным фонтанчиком или установка аквариумов.

6. Окраска стен должна быть светло-голубых или светло-зеленых тонов пол мягкий, гармонирующий с окраской стен (может быть на полу линолеум на мягкой основе).

7. Интерьер комнаты должен радикально отличаться от казарменных, учебных и служебных помещений.

8. Не следует насыщать комнату мелкими деталями и предметами, мешающими настроиться на расслабление. Должна обеспечиваться иллюзия большого, открытого пространства (широкоформатные фотообои, зеркала, большие окна).

9. Мягкие (полумягкие) кресла с подлокотниками. Они должны перемещаться (военнослужащие не должны находиться лицом друг к другу, под углом и т.п., чтобы лица нельзя было видеть).

10. Техническое оборудование:

- магнитофон с набором кассет функциональной;
- релаксирующей и стимулирующей музыкой и стереоколонками;
- диапроектор, кинопроектор с экраном – лучше вогнутой формы – для создания объема при демонстрации слайдов или фильмов;
- телевизор с видеомагнитофоном;
- аэроионизатор воздуха;
- кондиционер;
- подсветка по периметру комнаты.

При этом должны применяться приемы релаксации, визуализации и должны проводиться мероприятия по отреагированию на психотравмирующие ситуации.

Истинное физическое и душевное здоровье состоит не в том, чтобы соответствовать чьим-то стандартам, «быть как все», а в том, чтобы прийти к согласию с самим собой и реальными фактами своей жизни. Военнослужащий, переживший в ходе служебно-боевой деятельности воздействие стресс-факторов боя, не может вычеркнуть из жизни эту часть своего опыта. Он не может за короткий промежуток времени перестать действовать, думать и чувствовать по-новому, исходя из полученного боевого опыта. Поэтому важно, чтобы военнослужащий с самого начала признал существование в себе особых чувств. Попытки посоветовать военнослужащему, чтобы он отвлекся, перестал думать о прошедших боевых действиях, могут натолкнуться на усиление чувства неполноценности и «ненормальности». Боевой опыт уникален, и тот, кто его имеет, безусловно, отличается в своем мироощущении от не воевавших сослуживцев. Этот опыт должен быть поднят из глубин памяти и осознан, что должно явиться первым реальным шагом на пути к устойчивой реадaptации в мирных условиях службы.

Казахстанская Армия должна оставаться школой воспитания мужества, гражданского долга, патриотизма. Гласность в отношении самых острых проблем, в том числе связанных с распространением наркомании, научный подход к их решению – залог успешного выполнения армией своей высокой миссии.

Х. Социально-психологическая структура воинского коллектива

9.1. Основные социально-психологические понятия группы.

Отрицательное лидерство в первичных воинских коллективах. Основные направления психологического исследования воинского коллектива

В ходе совместной деятельности люди практически всегда вступают в социальные общности – группы.

Группой принято называть определенное объединение людей. Все человеческое общество состоит из множества групп, которые различают по целому ряду признаков:

- по целям и содержанию деятельности (трудовые, боевые, учебные и другие группы);
- по способу объединения (группы производственные, бытовые и т. д.);
- по форме организации и возникновения (группы реальные, условные, организованные, формальные и неформальные);
- по характеру и контактности общения, отношений к личности всех других членов группы (первичные - контактные и вторичные - дистантные).

Кроме того, выделяют большие и малые социальные группы.

Большие социальные группы – это классы, прослойки, политические группы, партии, профессиональные союзы, вооруженные силы, нации и другие (возрастные, образовательные) общности и объединения.

Малые социальные группы – это воинское подразделение, цех, школьный класс, студенческий курс. Их принято называть первичными. Они отличаются от больших тем, что в них осуществляются постоянное межличностное общение, контакт, взаимодействие.

Следует отметить, что группа – более широкое понятие, чем коллектив. При этом не всякая группа может рассматриваться в качестве коллектива. Любая малая социальная группа проходит три уровня развития: низкий, средний и высокий.

Низкий уровень характерен для группы военнослужащих, которые только что объединились на основе приказа (призывники) или личных интересов (любители шахмат). Такая группа обычно называется ассоциацией - группой, имеющей официальную структуру и общую цель, но не действующей как целое, поэтому в ней не развиты ни подготовленность, ни организационное единство, ни психологическая коммуникативность. Ее структура и дальнейшее развитие во многом зависят от количества военнослужащих. Известно, что каждый член группы не может находиться в объективных личностных отношениях более чем с 7-12 другими ее членами. Отношения,

складывающиеся в такой группе, составляют внутреннюю структуру элементарной группы. Если группа больше, например, состоит из 15 или 20 человек, то она стремится к разделению на несколько групп. Многочисленные наблюдения за поведением призывников указывают на то, что им требуется от 3 до 5 дней, чтобы познакомиться друг с другом. За это время уменьшается выраженность депрессивных настроений, устанавливаются эмоциональные контакты. Иногда это происходит еще раньше, например, в пути следования к месту службы или на призывном пункте. Среди земляков сразу же можно определить лидера и круг его общения. Если в команде призывники разделились на несколько групп с активными лидерами, то между ними могут возникнуть эмоциональные конфликты либо отношения спортивного соперничества.

Если ассоциация не распадается, то она постепенно переходит на средний уровень развития, который характеризуется более осознанной деятельностью и дисциплинированностью военнослужащих. Такую группу называют кооперацией. В ней, как правило, наблюдаются прочные служебные и товарищеские отношения. Командные функции выполняют назначенные лица, имеющие определенную власть. Кроме того, в группах-кооперациях существуют неофициальные лидеры, которые либо поддерживают младших командиров, либо затрудняют официальное управление. Здесь имеется подготовленность и организационное единство. Однако мотивы, побуждающие к достижению общего результата и цели деятельности, не имеют четкой нравственной направленности. Нет в такой группе и высокого уровня психологической коммуникативности. При благоприятных условиях в подразделении через 10-15 дней образуются 2-3 группы-кооперации, включающие в свой состав от 3 до 7 военнослужащих.

Проходит некоторое время, и они могут перейти на более высокий уровень своего развития – уровень автономизации.

Автономная группа характеризуется четкой организационной структурой и дисциплиной, внутренним единством целей и мотивов деятельности. В таких группах возрастает управленческая роль младших командиров и социальная активность лидеров. При этом в большинстве случаев между командирами и лидерами существенных противоречий не возникает, хотя отдельные трения и возможны.

Следует отметить, что от уровня социального развития воинской группы во многом зависит эффективность ее служебной и боевой деятельности. В сложных экстремальных условиях группы типа ассоциации и кооперации очень часто становятся неуправляемыми, легко поддаются панике и распадаются, в то время как автономные группы не снижают результатов деятельности.

Для автономных групп сложные и опасные ситуации становятся своеобразными катализаторами социальной активности, преодолевая трудности, военнослужащие еще больше сплочаются.

Но сплоченность автономных групп может таить в себе определенную опасность. Это связано с тем, что высокая организация, единство взглядов, эмоциональная удовлетворенность друг другом при наличии сильного и авторитетного лидера создают условия для появления у группы как социальной, так и асоциальной ориентации. Например, если военнослужащие объединяются на основе общих социально полезных целей и нравственных ценностей, не замыкаются внутри своей группы, а стремятся к широким контактам, то такая автономная группа превращается в воинский коллектив.

С другой стороны, если военнослужащие скрывают свои намерения, преследуют свои эгоистические цели, то такая автономная группа постепенно превращается в корпорацию и становится лжеколлективом.

Корпорации – внутренне организованные группы, обладающие внутренней структурой и общей деятельностью, цели которой определяются как «личные через групповые».

Корпорация характеризуется высокой степенью подготовленности, организационного единства и психологической коммуникативности, но отличается по нравственной направленности групповым эгоизмом и индивидуализмом. Именно корпоративный дух, или групповой эгоизм, создает условия для неуставных взаимоотношений, националистических проявлений, грубых нарушений воинской дисциплины, поскольку деятельность корпоративной группы регулируется узкогрупповыми интересами и волей 1-2 негативных лидеров.

Лидерство в коллективе. Взаимодействие военнослужащих различных периодов службы в первичных воинских коллективах – естественный процесс, развивающийся с учетом индивидуальных и групповых различий воинов. Межличностные взаимоотношения военнослужащих осуществляется в военно-профессиональной, общественной и бытовой сфере воинской деятельности. Уровень развития личностных качеств, степень адаптированности и сплоченности военнослужащих существенно их различает. Одни воины и группы военнослужащих занимает лидирующее, ведущее положение в воинских коллективах, другие – ведомое. Это существенное различие воинов приводит к формированию неофициальной структуры первичного коллектива, как правило, в рамках роты, батареи и им равных подразделений. Степень проявления действенности данной структуры различна. Наиболее эффективно ее воздействие на вновь прибывающих военнослужащих, а также тех воинов,

которые противодействуют, «не вписываются» в принятые межличностные отношения конкретного воинского коллектива.

Неформальные лидеры – это члены коллектива которые, официально не имеют руководящей должности, но занимают благодаря набору профессиональных качеств жизненному опыту и определенному поведению особое положение. Неформальное лидерство зарождается внутри коллектива, чаще всего стихийно и является своеобразным символом общности сотрудников. Оно основывается на компетенции, личных симпатиях и ряде психологических свойств, например: умение человека найти эффективный выход из сложных ситуаций. Неформальный лидер обычно пользуется очень большим влиянием в коллективе.

Какие последствия для руководителя может иметь появление в коллективе неформального лидера? Стоит ли в такой ситуации волноваться за свой авторитет? Что делать с этим человеком: взять его в свои официальные замы, дискредитировать в глазах общественности или вообще уволить?

Неформальный лидер может стать руководителю командиру, как серьезной помехой, так и надежной опорой. А значит, особым талантом неформального лидера необходимо управлять. **ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА НАЧАЛЬНИКА** – направить действия лидера в нужное русло. Если это, конечно, возможно.

В условиях армейской жизни отношения между военнослужащими регламентируются уставами, приказами, директивами, инструкциями командиров и начальников. Такие отношения принято называть официальными.

Наиболее полное их проявление осуществляется в военно-профессиональной сфере воинской деятельности. Здесь ярко проявляется организационно-штатная структура подразделения с иерархией отношений по вертикали, т.е. отношений между начальниками и подчиненными, старшими и младшими. В роли старших, начальников выступают не только офицеры, но и сержанты, а также наиболее опытные и подготовленные военнослужащие в межличностных отношениях с вновь прибывшими, неподготовленными воинами.

Существенное отличие воинов старших призывов в уровне профессиональной подготовленности, организованности приводит к их доминированию и в бытовой сфере. Межличностные и межгрупповые отношения воинов в этой сфере в меньшей степени регламентированы и подвержены контролю со стороны старших начальников. Именно в этой сфере, включающей прием пищи, порядка в казарме, на закрепленной территории и

т.п., наиболее ярко происходит ущемление прав и личного достоинства одних воинов со стороны других.

Под отрицательным лидерством в первичных воинских коллективах понимается процесс доминирования, ведущего положения отдельных воинов и групп военнослужащих ущемляющих права военнослужащих, как правило, младшего призыва, формирующих традиции, обычаи, нормы поведения негативной направленности.

Данный подход поэтапного изучения и предупреждения отрицательного лидерства в первичных воинских коллективах подготовлен на основе изучения передового опыта борьбы с неуставными отношениями военнослужащих срочной службы и выводов проведенного исследования. Целенаправленное и творческое применение соответствующей методики офицерами подразделений поможет в решении задач сплочения воинских коллективов, в конечном счете, обеспечит повышение боевой способности воинских частей.

Самоопределение военнослужащих в первичных воинских коллективах.

В большинстве воинских частях и подразделений пополнение рядов личного состава срочной службы происходит через учебные части.

Следовательно, в подобной ситуации, самоопределение военнослужащих осуществляется дважды: в учебных и боевых частях.

Самоопределение военнослужащих срочной службы, впервые переступивших порог воинской части, проявляется в межличностных взаимодействиях, пронизывающих все стороны воинской деятельности.

Впервые дни и недели обучения воинской специальности формируются отношения в эмоциональной, интеллектуальной, организационной сферах межличностного взаимодействия воинов.

Эмоциональная сфера межличностного взаимодействия характеризуется взаимными симпатиями и антипатиями. Эмоциональные качества военнослужащего проявляются чаще внешне. Это черты лица, рост, физические способности, умение общаться, носить форму одежды, проявление желания помочь, понять, придти на помощь и т.п.

Эмоциональное превосходство того или иного военнослужащего заметно сразу. Эмоциональный лидер воспринимается не только ближайшим окружением, но и людьми впервые увидевшими его

Эмоциональный лидер является наиболее адекватным выразителем оценок личности военнослужащего. Чувственно воспринимаемые качества воина на начальном этапе службы, основываются на ранее сформированных образах. Чтобы иметь негативную направленность в межличностных отношениях, эмоционального превосходства недостаточно. Однако командиру подразделения важно знать, что эмоциональный лидер, проявляющий

организаторские способности, способен возглавить группу как положительной, так и отрицательной направленности.

Интеллектуальное превосходство отдельных военнослужащих проявляется в большем развитии психических познавательных процессов, в накопленных знаниях, способностях выполнить определенные творческие задачи.

Интеллектуальное лидерство в воинских коллективах определяется более высокими успехами в боевой и политической подготовке, в специальной подготовке, в проявлении кругозора и общего развития.

Превосходство в интеллектуальной сфере взаимодействия военнослужащих не обеспечивает проявление отрицательного лидерства. Но и психологическое единство в группе военнослужащих с участием интеллектуального лидера часто не достигается.

Предметом особой заботы командиров и начальников являются военнослужащие, проявляющие высокие способности в организаторской деятельности. Лидер-организатор обладает такими личностными качествами, которые позволяют ему навязывать свою волю, свои подходы, идеи другим военнослужащим. Незамеченные своевременно, невовлеченный в официальную, организационно-штатную структуру подразделения такой лидер создает неофициальную структуру, в виде группы различной направленности.

Важным фактором выявления такого военнослужащего для командира является то, что его необходимо определить за 2-3 месяца совместной службы, а узнать о лидере-практике впервые дни, недели. В противном случае, такой военнослужащий может реализовать себя с негативной стороны.

На этапе самоопределения воинов важно выявить лидера-практика, отличающегося организаторскими способностями. Отрицательная направленность на этом этапе со стороны лидера не находит поддержки и со стороны воинов со своего призыва, и со стороны военнослужащих старших призывов. Командирам важно знать, кто этот лидер и стремиться включить его в официальную, организационно-штатную структуру подразделения в составе актива, младших командиров и т.п.

Таким образом, на этапе самоопределения военнослужащих в первичных воинских коллективах осуществляется проявление их первичного межличностного взаимодействия. Этот этап тесно связан с адаптацией воинов и занимает временной интервал от 2 до 6 недель.

Исследования в воинских коллективах. В воинских коллективах (подразделениях, боевых расчетах, экипажах, караулах) воспитатель, психолог решает задачи исследования, коррекции и формирования их социально-психологических характеристик. Главная цель их работы – оптимизация

совместной воинской деятельности, межличностных взаимоотношений, а также морально-психологического состояния отдельных военнослужащих.

Для понимания особенностей социально-психологических явлений, возникающих в воинских коллективах, командир должен получить достоверную, т.е. обоснованную, надежную и качественную информацию, отвечающую запросам практики. Единственный способ получения такой информации – это проведение полноценного психологического исследования.

Оно включает, как правило:

- предварительный анализ проблемной ситуации;
- целенаправленное выделение, наблюдение и описание значимых явлений;
- более тонкую групповую психодиагностику;
- проведение необходимых экспериментов - естественного или лабораторного, констатирующего или формирующего;
- обработку, обобщение полученной социально-психологической информации.

Следующим моментом является объяснение полученных фактов и закономерностей, т.е. интерпретация исследовательских данных, построение концептуальных моделей, позволяющих объяснить механизмы явления – его структуру, факторы (условия и причины) возникновения и динамики, зависимости между различными параметрами-характеристиками, показатели и критерии оптимального или нормативного состояния психологических характеристик.

Такое объяснение фактически представляет собой обоснованное описание, позволяющее психологу сформулировать практические рекомендации военным руководителям, а также учесть его в рамках собственной социально-психологической работы по развитию воинского коллектива.

Такое объяснение фактически представляет собой обоснованное описание, позволяющее психологу сформулировать практические рекомендации военным руководителям, а также учесть его в рамках собственной социально-психологической работы по развитию воинского коллектива.

Компоненты социально-психологической структуры воинского коллектива. (см. таблица 1)

Таблица 1 – Компоненты социально-психологической структуры воинского коллектива.

Совместная деятельность	Общение	Внутригрупповое поведение личности
мотивационно-ценностные ориентации; процессы группового целеполагания; совместные исполнительные действия (операции); срабатывание и совмещение в деятельности; руководство групповой деятельностью	информационно-коммуникативные процессы; социально-перцептивные процессы (межличностное восприятие; процессы межличностного ролевого взаимодействия; процессы групповой динамики; группообразование; ролевая, микрогрупповая дифференциация группы; групповое сплочение; конфликты; образование, реализация групповых норм и санкций	социально-психологическая адаптация; внутригрупповое самоутверждение; ролевая идентификация; лидерство; конформное и отклоняющееся поведение; коллективистское самоопределение личности

Психологом совместно с офицером воспитателем изучаются следующие основные компоненты социально-психологической структуры коллектива:

1. Композиция (количественно-качественный состав).
2. Динамика групповой жизни (групповые социально-психологические процессы деятельности, общения и внутриколлективного поведения отдельных членов коллектива):
3. Динамическая структура группы (коллектива):
 - структура функционально-ролевых взаимосвязей (деятельностное измерение):
 - формально-статусный уровень организационно-штатных ролей;
 - уровень реального взаимодействия;
 - структура коммуникаций (коммуникативное измерение);
 - структура эмоциональных межличностных предпочтений (социометрическое измерение): внутригрупповые и межличностные роли.
4. Групповые социально-психологические образования:
 - групповые потребности, интересы, цели;
 - нормы и ценности;

- групповые ролевые ожидания ("экспектации");
- внутригрупповые роли;
- микрогруппы;
- традиции;
- групповые санкции, формы группового социального контроля;
- морально-психологический климат;
- межличностные отношения (поведенческий компонент климата);
- групповое мнение (познавательный компонент);
- групповое настроение (эмоциональный компонент).

Социально-психологическая структура воинского коллектива включает те же компоненты, что и любая форма общности людей, занятых совместной деятельностью.

Психология жизни и деятельности воинского коллектива может быть понята только при условии исследования особенностей всей системы компонентов его социально-психологической структуры.

На этапе самоопределения военнослужащих в первичных воинских коллективах осуществляется проявление их первичного межличностного взаимодействия. Этот этап тесно связан с адаптацией воинов и занимает временной интервал от 2 до 6 недель.

9.2. Основные признаки и виды групп.

Влияние групп разного уровня на развитие личности.

Понятие о коллективе. Воинские подразделения как коллектив.

Особенности воинского коллектива

Выделяют следующие разновидности социальных групп:

1. В зависимости от характера взаимодействия – первичные и вторичные. Первичной группой, по определению Ч. Кули, является группа, в которой взаимодействие между членами носит непосредственный, межличностный характер и отличается высоким уровнем эмоциональности (семья, школьный класс, группа сверстников и т.д.). Осуществляя социализацию индивида, первичная группа выступает как бы связующим звеном между личностью и обществом.

Вторичная группа – это более многочисленная группа, в которой взаимодействие подчинено достижению определенной цели и носит формальный, безличный характер. В этих группах основное внимание уделяется не личностным, неповторимым качествам членов группы, а их умению выполнять определенные функции. Примерами таких групп могут служить организации (производственные, политические, религиозные и т.д.).

2. В зависимости от способа организации и регулирования взаимодействия – формальные и неформальные.

Формальная группа – это обладающая юридическим статусом группа, взаимодействие в которой регулируется системой формализованных норм, правил, законов. Эти группы имеют сознательно поставленную цель, нормативно закреплённую иерархическую структуру и действуют согласно административно установленному порядку (организации, предприятия и т.д.).

Неформальная группа возникает стихийно, на основе общих взглядов, интересов и межличностных взаимодействий. Она лишена официальной регламентации и юридического статуса. Во главе таких групп обычно стоят неформальные лидеры. Примерами могут служить дружеские компании, объединения неформалов среди молодежи, любители рок-музыки и т.д.

3. В зависимости от принадлежности к ним индивидов – ингруппы и аутгруппы.

Ингруппа – это группа, к которой индивид чувствует непосредственную принадлежность и идентифицирует ее как «моя», «наша» (например, «моя семья», «мой класс», «моя компания» и т.д.).

Аутгруппа – это группа, к которой данный индивид не принадлежит и поэтому оценивает ее как «чужую», не свою (другие семьи, другая религиозная группа, другой этнос и т.д.).

4. В зависимости от количественного состава и формы осуществления связей – малые и большие.

Малая группа – это непосредственно контактирующая немногочисленная группа людей, объединённая для осуществления совместной деятельности.

Малая группа может принимать множество форм, но исходными являются «диада» и «триада», их называют простейшими молекулами малой группы. Диада состоит из двух человек и считается крайне непрочным объединением, в триаде активно взаимодействуют три человека, она более стабильна.

Характерными чертами малой группы являются:

- малочисленный и стабильный состав (как правило, от 2 до 30 человек);
- пространственная близость членов группы;
- устойчивость и длительность существования;
- высокая степень совпадения групповых ценностей, норм и образцов поведения;
- интенсивность межличностных отношений;
- развитое чувство принадлежности к группе;
- неформальный контроль и информационная насыщенность в группе.

Большая группа — это многочисленная по своему составу группа, которая создается для определенной цели и взаимодействие, в которой носит главным образом опосредованный характер (трудовые коллективы, предприятия и т.д.). Сюда же относятся многочисленные совокупности людей, имеющие общие интересы и занимающие одинаковое положение в социальной структуре общества. Например, социально-классовые, профессиональные, политические и другие организации.

Коллектив (лат. *collectivus*) — это социальная группа, в которой все жизненно важные связи между людьми опосредованы через общественно важные цели.

Характерные черты коллектива:

- сочетание интересов индивида и общества;
- общность целей и принципов, которые выступают для членов коллектива как ценностные ориентации и нормы деятельности.

Коллектив выполняет следующие функции:

- предметную - решение той задачи, ради которой он создается;
- социально-воспитательную - сочетание интересов индивида и общества.

5. В зависимости от социально значимых признаков — реальные и номинальные.

Реальные группы — это группы, выделяемые по социально значимым критериям:

- пол — мужчины и женщины;
- возраст — дети, молодежь, взрослые, пожилые;
- доход — богатые, бедные, зажиточные;
- национальность — казахи, русские, французы, американцы;
- семейное положение — женатые, холостые, разведенные;
- профессия (род занятий) — врачи, экономисты, управленцы;
- место жительства — горожане, сельские жители.

Номинальные (условные) группы, иногда их называют социальными категориями, — выделяют с целью проведения социологического исследования или статистического учета населения (например, чтобы узнать число пассажиров-льготников, матерей-одиночек, студентов, получающих именные стипендии и т.д.).

Принято выделять следующие виды групп:

1. Неорганизованная и случайно организованная группа (номинальная группа, конгломерат, зрители в кино, случайные члены экскурсионных групп и т. п.) характеризуется добровольным временным объединением людей на основе сходства интересов или общности пространства.

2. Ассоциация – группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей).

3. Кооперация – группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой.

Межличностные отношения в такой группе носят деловой характер и подчинены достижению требуемого результата в определенном виде деятельности.

Корпорация – группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, и стремящаяся осуществить свои групповые цели любой ценой, в том числе и за счет других групп. Иногда корпоративный дух может иметь место в трудовых или учебных группах, когда группа приобретает черты группового эгоизма.

Коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей, объединенных целями совместной общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений.

Комплексным показателем взаимоотношений в коллективе является его социально-психологический климат – совокупность отношений членов коллектива к условиям и характеру совместной деятельности; к коллегам, членам коллектива; к руководителю.

Любая значимая группа может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на развитие личности.

Положительное влияние:

1) члены группы выступают для индивида источниками духовной культуры;

2) в группе происходит усвоение положительных ценностей и социальных норм;

3) в результате внутригруппового общения совершенствуются коммуникативные способности;

4) от членов группы индивид получает объективную информацию о себе, что способствует формированию адекватной самооценки;

5) члены группы поддерживают индивида в его деятельности и начинаниях.

Отрицательное влияние:

1) потеря личностью своей индивидуальности, отказ от собственных взглядов – «обезличивание»;

Причины обезличивания:

а) анонимность;

б) высокий уровень эмоциональной возбужденности;

в) сосредоточенность внимания не на собственном поведении, а на том, что происходит вокруг;

г) высокая сплоченность группы ведет к конформизму;

д) сниженный уровень самосознания и самоконтроль индивида;

2) группа может снижать уровень творческого потенциала высокоодаренных личностей.

Коллективное творчество иногда более низкого качества, чем результат творчества одаренной личности.

Преобладание того или иного эмоционального состояния у личности в период общения с членами группы называется эмоциональным состоянием личности в группе.

Во многом эмоциональное состояние личности определяется психологическим климатом группы.

Если преобладает нездоровая атмосфера, то налицо частые конфликты – как между отдельными членами группы, так и между отдельными группировками внутри группы.

Внутригрупповые конфликты опасны своими последствиями. Так, экспериментально доказано, что время, потраченное на сам конфликт, примерно в два раза меньше, чем время послеконфликтных переживаний (разница составляла примерно 12—20 минут).

Отрицательные взаимоотношения в группе способствуют формированию у личности повышенной тревожности, провоцируют межличностные конфликты.

Тревожность проявляется в повышенной склонности индивида к отрицательным переживаниям, к ожиданию неблагоприятного развития событий.

Различают личностную и ситуативную тревожность.

Личностная тревожность – это свойство личности индивида.

Ситуативная тревожность – состояние тревожности возникает при временных неблагоприятных ситуациях.

Коллектив – это организованная группа людей, являющихся частью общества, объединенная общими целями, совместной социально полезной деятельностью. Коллектив – понятие латинского происхождения, означающее «собранность», т.е. целостность, сохраняющая неприкосновенность индивидуальности. Понятие же группы тождественно смыслу старого русского слова «кружок». В основе того и другого – связь, соединяющая людей. Дух коллектива хорошо отражает понятия «товарищество», «воинское братство».

«Нельзя представить себе коллектив, если взять по простому сумму отдельных лиц, - говорил А. С. Макаренко. Коллектив - это социальный, живой

организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище».

Воинский коллектив – организационное объединение военнослужащих на основе общности их идейных и морально-нравственных позиций, совместной службы и боевой (служебной, и др.) деятельности под руководством единачальника. Воинский коллектив имеет ряд характерных признаков, степень выраженности которых дает возможность судить об уровне его зрелости (см. таблица 2).

Таблица 2 – Уровни зрелости коллектива

Организованность. Жесткие рамки организационно-штатной структуры подразделения и воинской части; наличие органов управления командных кадров, штабов и т.п.	Направленность. Общественно значимая цель деятельности - защита Отечества, объединяющая военнослужащих и направляющая их волю на достижение целей.
ОБЩИЕ ПРИЗНАКИ ВОИНСКОГО КОЛЛЕКТИВА	
Совместимость. Готовность к принятию и реализации коллективных целей, бесконфликтное общение и согласованность действий в совместной деятельности.	Сплоченность. Взаимность симпатий в межличностных отношениях. Привлекательность группы (экипажа, взвода, роты) для ее членов, единство отношений.

В своем развитии воинский коллектив проходит определенные стадии. Чаще всего из них выделяют три основные: социального единства, войскового товарищества и социальной зрелости.

Первая, начальная стадия развития воинского коллектива (стадия социального единства) характеризуется тем, что, находясь на ней, военнослужащие устанавливают многообразные контакты, которые необходимы для успешного выполнения служебных и общественных заданий. Эта стадия проходит не всегда легко. Как правило, возникают определенные трудности в сплочении коллектива. Нередки случаи, когда одна небольшая группировка безнравственных военнослужащих становится источником

неуставных взаимоотношений и непреодолимым препятствием на пути дальнейшего развития воинского коллектива.

На второй стадии (стадии войскового товарищества), обычно завершается процесс взаимного изучения, устанавливаются позитивные отношения между военнослужащими, формируется достаточно стабильная структура коллектива, которая не мыслима без коллективного мнения и настроения, взаимоотношений и сплоченности, дисциплинированности и коллективных привычек.

На третьей стадии социальной и боевой зрелости достигается единство воли и действий, знаний и убеждений, интересов и ценностных ориентации воинского коллектива. Отношения между военнослужащими характеризуются наличием взаимопомощи, взаимоподдержки, взаимозаменяемости и бесконфликтности. В коллективе, достигшем данной стадии развития, преобладает здоровый морально-психологический климат, благотворно влияющий на всестороннее развитие личности воина.

Для обеспечения процессов взаимодействия, общения, оказания помощи и поддержки, согласования совместных усилий при решении общих задач, успешных действий коллектива в самой сложной обстановке важны прежде всего следующие социально-психологические условия:

а) наличие общих, согласованных позиций членов коллектива по главным вопросам общественной жизни и военной службы, формирующихся на основе морального единства военнослужащих, общности их мировоззрения, убеждений и жизненных принципов;

б) навыки взаимодействия и общения, как в процессе деятельности, так и в быту, связанные с четкой и гибкой структурой распределения обязанностей, руководства и подчинения, а также нормами и способами регуляции совместной жизни и деятельности;

в) войсковое товарищество и боевая дружба, то есть взаимоотношения, обусловленные межличностными чувствами взаимного доверия, уважения и ответственности друг за Друга.

Воинское подразделение как определенная социальная общность возникает на базе организационной структуры части (корабля) и включает в себя ряд подсистем, которым присущи свои социально-психологические особенности. Среди таких подсистем есть как формальные, так и неформальные группы. К первым относятся строевые отделения, боевые расчеты, экипажи, караулы, ко вторым - группы земляков, друзей, любителей музыки, спорта и т. п. Кроме того, в подразделении существуют ранговые группы, связанные с функциями управления и руководства личным составом. Это могут быть официальные ранговые группы сержантов, офицеров, которые управляют людьми согласно своим функциональным или общественным обязанностям, но

возможно формирование и неофициальных ранговых групп военнослужащих, которые руководят воинами в соответствии со своими эгоистическими интересами.

Наиболее тесно и непрерывно контактируемый коллектив называется первичным. Первичными коллективами в армии являются отделение, расчет, экипаж, взвод, рота (батарея) и им равные. Узкая группа военнослужащих, насчитывающая два-три и более человека, называется микрогруппой.

Таким образом, воинский коллектив как высшая форма объединения людей характеризуется организованностью, сплоченностью, совместимостью, общественно значимой целью деятельности, относительной устойчивостью и продолжительностью совместного функционирования.

Одной из важнейших социально-психологических характеристик воинского коллектива является морально-психологический климат, под которым понимают преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношении к общему делу. Отношения друг к другу дифференцируются на отношения по горизонтали (например, в воинском коллективе между рядовыми, сержантами, и отношения по вертикали в системе руководства и подчинения).

Коллективное настроение - это эмоциональные реакции коллектива на явления объективного мира, протекающие в определенный отрезок времени. Оно обладает большой заразительностью, импульсивной силой и динамичностью. Рассматриваемое явление мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общего мнения и межличностных отношений. Следовательно, настроение коллектива - это взаимосвязанные эмоциональные реакции и переживания, которые имеют определенную окраску, характеризуются большей или меньшей интенсивностью и напряженностью. От них зависит степень готовности военнослужащих к тем или иным действиям. Бывает, что групповое настроение принимает форму возбуждения, которое превышает безопасные пределы и становится доминирующим фактором поведения, плохо поддающимся рациональному управлению.

Коллективные потребности - это психологическое отражение объективной или субъективной нужды коллектива в материальных или духовных продуктах (ценностях). Их содержание формируется под воздействием различных объективных и субъективных факторов, влияющих на функционирование определенной социальной общности людей. В основе формирования содержания коллективных потребностей находятся вполне конкретные объективные интересы, цели и стремления, достижение которых

необходимо для полноценного решения задач, стоящих перед воинским коллективом. Однако они становятся реальной силой лишь тогда, когда преобразуются в личностную потребность большинства военнослужащих подразделения. Обогащению арсенала потребностей военнослужащих способствуют широта и гармония их отношения к воинской службе в целом, своей военно-профессиональной деятельности, командирам и начальникам, сослуживцам и др.

Коллективное мнение - совокупное оценочное суждение, выражающее отношение коллектива к различным событиям и явлениям в жизни общества, Вооруженных Сил, к поведению и деятельности, как всего воинского коллектива, так и каждого входящего в него военнослужащего. Коллективное мнение может проявляться в форме оценки, желания, одобрения, осуждения, требования и т.п. Оно как бы информирует военнослужащего о реакции на его действия и поступки со стороны других членов коллектива и тем самым способствует принятию адекватных решений, выбору образа поведения и действий.

Коллективные традиции – относительно устойчивые сложившиеся на основе длительного опыта совместной служебной (боевой, вахтенной) деятельности правила, нормы и стереотипы поведения, действий и общения в конкретных условиях (ситуациях), ставшие потребностью каждого или большинства членов коллектива. К их числу относятся служебные (вахтенные, боевые), профессиональные, социальные, спортивные и ряд других.

Важной обобщенной характеристикой любого воинского коллектива является его направленность (целеустремленность), которая представляет собой систему коллективных целей и задач ближайшей и дальнейшей перспективы. Именно в целеустремленности отражаются обобщенное социально значимое лицо подразделения, характер его действий, коллективные интересы, запросы, устремления.

Характер и содержание направленности воинского коллектива в значительной мере определяются следующей характеристикой, которой выступает групповая (коллективная) совместимость, представляющая собой способность военнослужащих согласовывать (делать непротиворечивыми) свои действия в различных видах совместной деятельности. Иными словами, это эффект сочетания взаимодействия военнослужащих, который отражает уровень удовлетворенности военнослужащих, в совместной военно-профессиональной деятельности.

Результатом оптимальной коллективной совместимости и одним из условий эффективности функционирования воинского подразделения выступает сплоченность коллектива, представляющая собой характеристику

прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий военнослужащих. К числу ее основных показателей отнесены четкость, слаженность и результативность совместной групповой деятельности.

В свою очередь коллективная сплоченность отражается на количественных показателях следующей характеристики, которая представлена коллективной согласованностью (сработанностью, слаженностью). Ее сущность заключается в эффекте сочетания взаимодействия военнослужащих, который отражает уровень максимально возможной успешности совместной деятельности при минимальных затратах на фоне значительной субъективной удовлетворенности совместной деятельностью. Иными словами, это результат успешного взаимодействия военнослужащих в конкретной деятельности (при отработке задач и нормативов, несении вахтенной или боевой службы и др.).

Таким образом, рассмотренные социально-психологические характеристики воинского коллектива в совокупности дают возможность оценить морально-психологический климат, в котором живут и выполняют свои задачи военнослужащие подразделения, воинской части.

Х. Морально-психологическая подготовка личного состава

10. 1. Психологическая война. Виды психологического воздействия

Понятие «психологическая война» имеет два основных значения.

В понимании профессионалов (профессионализм в психологической войне предполагает наличие специалистов, обладающих во-первых, научными знаниями об ее специфике, во-вторых, имеющих специальную подготовку, в том числе практический опыт целенаправленного психологического воздействия на людей) данное понятие отражает содержание деятельности специальных органов одного государства, оказывающих психологическое воздействие на гражданское население и (или) на военнослужащих другого государства ради достижения своих политических, а также чисто военных целей.

Официально психологическая война против иностранных государств ведется только с санкции Президента, Правительства или Совета национальной безопасности. Фактически же в странах со слабой исполнительной властью и всеобщим пренебрежением к действующему законодательству психологическая война осуществляется с помощью средств массовой информации, контролируемых теми или иными политическими группировками, либо финансово-промышленными группами (в том числе транснациональными).

Весьма точно сущность профессионально организованной психологической войны выражена в наставлениях древнекитайского философа и военного деятеля Сунь Цзы (VI век до н.э.).

Они сводятся к следующему:

1. Разлагайте все хорошее, что имеется в стране вашего противника.
2. Вовлекайте видных деятелей противника в преступные предприятия.
3. Подрывайте престиж руководства противника и выставляйте его в нужный момент на позор общественности.
4. Используйте в этих целях сотрудничество с самыми подлыми и гнусными людьми.
5. Разжигайте ссоры и столкновения среди граждан враждебной вам страны.
6. Подстрекайте молодежь против стариков.
7. Мешайте всеми средствами работе правительства.
8. Препятствуйте всеми способами нормальному снабжению вражеских войск и поддержанию в них порядка.
9. Сковывайте волю воинов противника песнями и музыкой.
10. Делайте все возможное, чтобы обесценить традиции ваших врагов и подорвать их веру в своих богов.
11. Посылайте женщин легкого поведения с тем, чтобы дополнить дело разложения.
12. Будьте щедры на предложения и подарки для покупки информации и сообщников. Вообще не экономьте ни на деньгах, ни на обещаниях, так как они приносят прекрасные результаты.

В обыденном понимании термин «психологическая война» обозначает стихийное, неквалифицированное использование средств общения и механизмов социально-психологического воздействия одними людьми против других людей с целью подчинения их себе или создания благоприятных условий для своего существования и деятельности.

Психологическая война в таком виде существует (применяется) столько времени, сколько существует сам человек. Однако в далеком прошлом люди умели влиять друг на друга только в процессе непосредственного общения, оказывая воздействие на своих собеседников посредством слов, интонации, жестов, мимики. Сегодня способы воздействия на человеческое сознание стали намного более разнообразными, действенными и изощренными благодаря накопленному за тысячелетия практическому опыту, а также за счет создания специальных технологий общения, взаимодействия и управления людьми.

Термин «психологическая война» в его ненаучном (житейском, обыденном) значении может характеризовать:

- политическую деятельность отдельных лиц, группировок, партий, движений;
- избирательные кампании кандидатов на различные выборные посты;
- рекламную деятельность коммерческих фирм;
- борьбу соперничающих индивидов (и малых групп) за лидерство в производственных, научных и других коллективах;
- политическое, экономическое или культурное противостояние конфликтующих между собой этносов;
- переговорный процесс между конкурирующими фирмами или организациями.

В настоящее время во многих экономически развитых государствах происходит объединение в одно целое сил и средств психологического воздействия, предназначенных для достижения военных, идеологических и политических целей. Этот процесс принимает различные формы, в зависимости от исторических традиций, политических и экономических условий в той или иной стране.

В одних странах идут по пути создания подразделений психологической войны с кадровым персоналом, который хорошо обучен, оснащен, готов к практическим действиям в любом месте и в любое время. Эти части обычно входят в состав вооруженных сил государства или его спецслужб.

При необходимости они могут использоваться и в мирное время, в том числе против собственных граждан. Такой подход получил распространение в США, СССР, ФРГ, КНР и в некоторых других странах.

В других государствах подразделения психологической войны сокращенного состава (штат мирного времени) входят в гражданские структуры.

Когда нет войны, на них возлагают выполнение обязательного объема пропагандистских и идеологических задач по заказу правительства и в интересах национальной безопасности. Подобного подхода придерживаются власти Великобритании, Франции, Швеции, Швейцарии, некоторых других государств.

Наконец, в ряде стран как государственные органы пропаганды, так и коммерческие средства массовой информации возглавляют кадровые специалисты психологической войны. Они осуществляют постоянное пропагандистско-информационное обеспечение политики руководства своих стран. Подобная практика широко распространена в Южной Корее, на Тайване, в Индонезии и на Филиппинах.

Итак, психологическая война – это совокупность различных форм, методов и средств воздействия на людей с целью изменения в желаемом

направлении их психологических характеристик (взглядов, мнений, ценностных ориентаций, настроений, мотивов, установок, стереотипов поведения), а также групповых норм, массовых настроений, общественного сознания в целом.

Психологическое воздействие может осуществляться различными методами.

Во-первых, собственно психологическими средствами. Например, в предвоенный период правительство любой страны через средства массовой информации стремится сформировать у своего народа (особенно среди военнослужащих) патриотические взгляды и убеждения, обеспечить в массовом сознании приоритет целей государственной политики. В то же время вероятный противник старается внедрить в сознание населения и военнослужащих этого государства выгодные только ему, противоположные по направленности идеи и настроения. Например, разжигает националистические предрассудки, недовольство политическими или экономическими мероприятиями правительства.

Во-вторых, психологическое воздействие может осуществляться военными средствами. Например, Советский Союз размещал с целью психологического давления свои войска и ракеты возле границы с Китаем, во Вьетнаме, на территории Кубы. СССР и США неоднократно стремились достичь своих политических целей с помощью демонстрации военной силы.

Захватившая там власть хунта генерала Седраса, испытывая, с одной стороны, психологическое давление мировой общественности, обработанной США, а с другой - ввиду прямой угрозы применения военной силы, была вынуждена передать рычаги управления свергнутому ею президенту Аристиду. Еще два примера - систематические бомбардировки авиацией США объектов на территории Ирака и применение авиации НАТО против Югославии. Здесь дело не ограничилось одной демонстрацией силы, военная машина была пущена в ход.

В-третьих, для психологического воздействия может использоваться система торговых и финансовых санкций, направленных на экономический подрыв потенциального противника. Так, экономические санкции (в том числе и от имени ООН) против Ирака, Югославии, Кубы, Ливии, Судана и ряда других стран влекут за собой значительное снижение уровня жизни большинства населения, многочисленные бытовые трудности, рост заболеваемости, недоедание и, как следствие, массовое недовольство граждан существующим положением.

В-четвертых, психологическое воздействие может осуществляться чисто политическими средствами. Например, проведенный в Москве в январе 1999 года демонстративный марш членов националистической организации А.

Виды психологического воздействия. По мнению отечественных и зарубежных специалистов психологическое воздействие подразделяется на следующие виды:

- информационно-психологическое,
- психогенное,
- психоаналитическое,
- нейро-лингвистическое,
- психотронное,
- психотропное.

Информационно-психологическое воздействие (часто его называют информационно-пропагандистским, идеологическим) - это воздействие словом, информацией.

Психологическое воздействие такого вида ставит своей основной целью формирование определенных идеологических (социальных) идей, взглядов, представлений, убеждений, одновременно оно вызывает у людей положительные или отрицательные эмоции, чувства и даже бурные массовые реакции.

Так, листовка, оказывая пропагандистское влияние (т.е. воздействуя на сознание), может одновременно вызывать психологические переживания, например чувство тоски по родине, по семье. В период Второй мировой войны советские листовки со стихами Э. Вайнерта "Подумай о своем ребенке", распространявшиеся среди немецких военнослужащих, оказывали на них сильное эмоциональное воздействие.

Текст листовки, распространявшейся советскими войсками в годы войны в Афганистане, - еще один пример подобного воздействия, рассчитанного на массовый отклик:

«Борцы священной войны! Вам известно, что некоторые люди под лозунгом священной войны защищают свои собственные интересы, толкая людей на войну. Сами же находятся в роскошных дворцах Пешавара. Все мы знаем, что у них накоплено состояние в Пакистане и в других странах. Такие люди не дадут погаснуть огню войны ради защиты своих личных интересов. Вам известно, что инженер Хекматияр и профессор Раббани и другие, выдающие себя за поборников ислама, нарушают положения Шариата и Корана. Они ведут разгульный образ жизни, а нас бросают в жерло войны. Правда в том, что мир в Афганистане не в интересах этих людей и примирение

нужно не им, а моджахедам, которые гибнут в огне войны, оставляя свои семьи без кормильцев.

Так подумайте же, кто воюет и становится жертвой, а кто ведет разгульную жизнь и пополняет свое состояние?».

Психогенное воздействие является следствием:

а) физического воздействия на мозг индивида, в результате которого наблюдается нарушение нормальной нервно-психической деятельности. Например, человек получает травму головного мозга, в результате которой он теряет возможность рационально мыслить, у него пропадает память и т.п. Либо он подвергается воздействию таких физических факторов (звука, освещения, температуры и других), которые через определенные физиологические реакции изменяют состояние его психики;

б) шокового воздействия окружающих условий или каких-то событий (например, картин массовых разрушений, многочисленных жертв и т.п.) на сознание человека, в результате чего он не в состоянии рационально действовать, теряет ориентацию в пространстве, испытывает аффект или депрессию, впадает в панику, в ступор и т.д.

Чем менее подготовлен человек к психотравмирующим воздействиям окружающей действительности, тем более резко выражены его психические травмы, получившие название психогенных потерь. Поэтому в органах психологической войны некоторых государств (например Израиля) имеются специалисты, задачей которых является не только деморализация населения и личного состава войск противника, но и оказание реальной помощи своим военнослужащим для их восстановления от психогенных потерь и быстрого ввода в строй.

Частным, но весьма показательным случаем психогенного воздействия выступает влияние цвета на психофизиологическое и эмоциональное состояние человека.

Так, экспериментально установлено, что при воздействии пурпурного, красного, оранжевого и желтого цветов учащается и углубляется дыхание и пульс человека, повышается его артериальное давление, а зеленый, голубой, синий и фиолетовый цвета оказывают обратный эффект. Первая группа цветов является возбуждающей, вторая - успокаивающей.

Существуют некоторые закономерности в предпочтении тех или иных цветов:

1. Связанные с типом нервной системы человека. Так, людям со слабой нервной системой чаще всего нравятся красный и желтый цвета, лицам с крепкими нервами - зеленый и синий.

2. Связанные с историческим прошлым того этноса, представителем которого он является, и с его индивидуальным жизненным опытом. Красный цвет, например, ассоциируется с видом крови или отблеском пожара, поэтому вызывает беспокойство и тревогу, поднимает активность.

Голубой цвет, фигурирующий в наследственной памяти как цвет неба, вызывает сентиментальное настроение. Черный цвет тождественен мраку и вызывает печаль.

Белый цвет в западной цивилизации принято связывать со светом и чистотой, он вызывает приподнятое, торжественное настроение. Однако японской, китайской и некоторых других азиатских культурах он сочетается с понятиями холода и пустоты, эквивалент которым - смерть. Отсюда белый цвет погребальных саванов и траурной одежды японцев и китайцев, траурной раскраски у примитивных народов.

Установлена тесная взаимосвязь, существующая между цветом и звуком. Так, цветами, соответствующими ровным интонациям человеческого голоса, являются зеленый и фиолетовый. Они связываются с незначительной экспрессией. Желтый, черный и красный цвета, напротив, несут в себе весьма сильный эмоциональный заряд. Красный и желтый цвета связываются с голосами дикторов, находящихся в состоянии положительного настроения. Голоса людей, пребывающих в состоянии депрессии, апатии и тревоги, устойчиво ассоциируются с серым, синим и коричневым цветами.

Синий цвет в наибольшей степени соответствует состоянию грусти, серый и коричневый - страха и утомления. Таким образом, положительным эмоциональным состояниям соответствует красно-желтый край спектра, а отрицательным - сине-фиолетовый. Нормальной, эмоционально-нейтральной экспрессии соответствует срединная - зеленая часть спектра. Существенную роль играют также яркость и насыщенность: с депрессивными, апатичными и тревожными голосами устойчиво связываются более темные и менее насыщенные цвета.

Определенные сочетания цветов оказывают вполне определенное эмоциональное воздействие. Например, использование взаимодополняющих цветов создает гармонию и доставляет максимум удовольствия. В свою очередь, неправильная цветовая комбинация способствует возникновению беспокойства и вызывает противоположные чувства. Кстати, принцип воздействия цветовых пятен, встроенных в компьютерный вирус, используется для разработки некоторых способов применения психотронного оружия.

Главная цель использования цвета в психологической войне – правильное оформление информационно-пропагандистских материалов. Дополняя и

эмоционально обогащая гаммой цветов их содержание, удастся провоцировать определенные реакции объекта. При этом исходят из того, что:

- правильно выбранная цветовая гамма позволяет создать нужный эмоциональный фон, благоприятствующий восприятию и усвоению текста;
- цвета, неправильно подобранные по отношению к содержанию, вызывают неудовольствие;
- отрицательная реакция на цветовую комбинацию может распространиться на содержание текста, что снижает эффективность его психологического воздействия в целом.

Кроме того, надо учитывать влияние цвета на читаемость надписей:

- цветные надписи люди замечают на 35% чаще, чем черно-белые;
- хорошая видимость и четкое восприятие обеспечиваются, если отображаются цвета: на желтом - черный, на белом - синий, зеленый или черный, на красном - зеленый и наоборот;
- плохая видимость и неадекватное восприятие имеют место, если отображаются цвета: на белом - красный, оранжевый или желтый, на черном - оранжевый, красный, зеленый и наоборот.

Таким образом, использование правильно подобранной цветовой гаммы позволяет создавать нужный эмоциональный фон, благоприятствующий восприятию и усвоению текста. Неправильно подобранные по отношению к содержанию цвета вызывают диссонанс эмоционального восприятия. В таких случаях отрицательная реакция на цветовую комбинацию может распространиться и на содержание текста, и на тех людей, которые его подготовили. Этим пользуются специалисты психологической войны, а также непорядочные люди и продажные средства массовой информации.

Психоаналитическое (психокоррекционное) воздействие- это воздействие на подсознание человека терапевтическими средствами, особенно в состоянии гипноза или глубокого сна. Существуют также методы, исключаящие сознательное сопротивление как отдельного индивида, так и групп людей в бодрствующем состоянии. Например, в СССР профессор И. В. Смирнов по заданию Министерства обороны разработал технологию компьютерного психоанализа и компьютерной психокоррекции, позволяющую:

- осуществлять математический и статистический анализ реакций организма на внешние воздействия, возникающих при очень быстром визуальном просмотре или звуковом прочтении различных «стимулов» - слов, образов, фраз;
- абсолютно точно определять наличие в подсознании человека конкретной информации и измерять ее значимость для каждого человека, выявлять скрытую мотивацию, истинные стремления и наклонности людей;

– на основе выявленной и проанализированной информации, получать полную картину невротических, беспокоящих человека (или целые группы людей) состояний психики;

– при необходимости проводить целенаправленную (по желанию - действующую немедленно, либо с отсрочкой) коррекцию психических состояний, основным действующим фактором которой выступают слова-команды, картинки-образы и даже запахи-мотиваторы определенного поведения.

В частности, в процессе звукового управления психикой людей и их поведением словесные внушения (команды) в закодированной форме выводятся на любой носитель звуковой информации (аудиокассеты, радио или телепередачи, шумовые эффекты). Человек слушает музыку или шум прибора в комнате отдыха, следит за диалогами персонажей фильма, и не подозревает, что в них содержатся невоспринимаемые сознанием, но всегда фиксируемые подсознанием команды, заставляющие его впоследствии делать то, что предписано.

Нейролингвистическое воздействие (НЛП – нейролингвистическое программирование) – вид психологического воздействия, изменяющий мотивацию людей путем введения в их сознание специальных лингвистических программ.

При этом основным объектом воздействия является нейрофизиологическая активность мозга и возникающие благодаря ей эмоционально-волевые состояния. Главным средством воздействия выступают специально подобранные вербальные (словесные) и невербальные лингвистические программы, усвоение содержания которых позволяет изменить в заданном направлении убеждения, взгляды и представления человека (как отдельного индивида, так и целых групп людей). Субъектом нейролингвистического воздействия выступает специалист (инструктор).

Инструктор сначала выявляет находящиеся в психике противоречивые (конфликтующие) взгляды и убеждения, а также возникающие из-за этого и беспокоящие людей отрицательные эмоциональные состояния (переживания, настроения, чувства). На следующем этапе он посредством специальных приемов помогает им осознать дискомфортность их реального состояния (социально-экономического, культурного, физического и как следствие - психологического) и вносит изменения в сознание, заставляющие людей по-другому воспринимать жизненные ситуации и строить отношения с другими людьми.

Интересно то, что после того, как под воздействием инструктора человек «понял», что ему «требуется», он самостоятельно (но под влиянием

заложенного в его сознание стереотипа восприятия) начинает собирать информацию о своей повседневной деятельности, о своих состояниях и переживаниях. Сравнивая свое реальное, присутствующее в данный момент состояние с желаемым (возможным), он определяет, какие свои ресурсы ему нужно мобилизовать и что конкретно надо сделать, чтобы достичь комфортности чувств и настроений.

В ходе нейролингвистического программирования обычно используют эффекты «зеркального отображения», "синхронизации" и "психологической сигнализации".

«Зеркальное отображение» – это прямое, но крайне редко осмысливаемое заимствование (копирование) поз, жестов, характерных движений, интонаций, диалектических либо жаргонных особенностей речи, усиливающее взаимосвязь и взаимовлияние людей друг на друга.

«Синхронизация» – это взаимная подстройка телесных ритмов (включая ритм дыхания) слушающим и говорящим субъектами. Так, известно, что люди во время разговора как бы "подтанцовывают" своим телом в такт собственной речи для придания ей большей выразительности. При этом слушатель тоже совершает микродвижения в такт ритму голоса собеседника, обеспечивая тем самым невидимую, но подсознательно ощущаемую эмоциональную взаимосвязь с ним. Синхрония максимальна, если общающиеся находятся в состоянии согласия или диалога между собой. И она минимальна при споре и конфликте между ними. Когда внимание рассеивается, синхронизация тоже прерывается.

Человек, знающий особенности подобной синхронии, может использовать их для воздействия на других людей, тем самым обеспечивая свое преимущество в процессе общения и оказывая нужное ему психологическое влияние.

«Психологическая сигнализация» – это взаимосвязь, существующая между положением глаз субъекта и сенсорными процессами, отвечающими за прием и переработку поступающей в его мозг информации. В частности, когда человек-правша смотрит вверх и налево, он активизирует свою визуальную (зрительную) память. Если глаза направлены наверх и направо, это сигнализирует о конструировании мозгом нового зрительного представления или образа. Если глаза человека ориентированы преимущественно в горизонтальном направлении - значит он контролирует пространство перед собой и находящиеся там людей или объекты, подлежащие вниманию. Если глаза ориентированы вниз и налево, в этом случае мозг правши занят главным образом вводом кинестетической (тактильной) информации. Наконец, взгляд

вниз и направо сигнализируют о преимущественном осуществлении внутреннего диалога.

Инструктор интерпретирует эти движения глаз собеседника и строит свою речь так, как нужно для достижения его целей.

Психоаналитическое и нейролингвистическое виды воздействий полезны тогда, когда они используются в гуманных целях. Если же их применяют для обеспечения своего господства, то они являются психологическим насилием над людьми.

Психотронное (парапсихологическое, экстрасенсорное) воздействие – это воздействие на других людей, осуществляемое путем передачи информации через внечувственное (неосознаваемое) восприятие.

В данной связи необходимо отметить, что телевизионные и другие массовые сеансы якобы экстрасенсорного воздействия (например, Кашпировского, Чумака и других «волшебников») являются яркими примерами самого обыкновенного обмана. Отчасти здесь имеет место массовый гипноз, но в гораздо большей мере - массовая истерия и массовое психическое заражение.

Что же касается психотронного оружия, то известны факты работ по созданию генераторов высокочастотной и низкочастотной кодировки мозга, биолокационных установок, по использованию химических и биологических средств в целях стимулирования определенных психологических реакций.

Психотроника ориентируется преимущественно на методы, связанные с применением технических средств воздействия на сознание, например, упомянутых генераторов. В настоящее время еще рано говорить об активном использовании психотронного оружия как средства психологической войны, однако ее специалисты делают все возможное, чтобы максимально применять то, что уже хотя бы минимально наработано.

Например, они используют эффект, вызываемый цветовыми пятнами, встроенными в компьютерный вирус, обозначенный апокалипсическим «числом зверя» – 666 (V666). Этот вирус способен негативно воздействовать на психофизиологическое состояние оператора персональной ЭВМ (вплоть до смертельного исхода). Принцип его действия основан на феномене так называемого 25-го кадра, являющегося весьма мощным средством внушения.

«Феномен 25-го кадра» связан с тем, что человек имеет не только сенсорный (осознанный) диапазон восприятия, но и субсенсорный (неосознанный), в котором информация усваивается психикой, минуя сознание.

Например, если в течение фильма к двадцати четырем кадрам в секунду добавить еще один - 25-й - с совершенно иной информацией, то зрители его не замечают, но на их эмоциональное состояние и поведение он ощутимо

воздействует. Многочисленные эксперименты показали, что в течение одной секунды центры головного мозга успевают принять и обработать 25-й сигнал.

Более того, информация, предъявляемая в субсенсорном режиме восприятия, усваивается человеком с эффективностью, превышающей обычную норму. Ученые связывают это с тем, что примерно 97% психической деятельности "среднего" человека протекает на уровне подсознания и только 3% - в осознаваемом режиме.

Итак, V666 выдает на экран монитора в качестве 25-го кадра специально подобранную цветовую комбинацию, погружающую человека в своего рода гипнотический транс. Через определенные промежутки времени картинка меняется. По расчетам создателей вируса, подсознательное восприятие нового изображения должно вызывать изменение сердечной деятельности: ее ритма и силы сокращений. В результате появляются резкие перепады артериального давления в малом круге кровообращения, которые приводят к перегрузке сосудов головного мозга человека. По данным специального исследования, за последние несколько лет только в странах СНГ зафиксированы 46 случаев гибели операторов, работающих в компьютерных сетях, от подобного вируса.

Аналогичным примером психотронного воздействия на психику человека стала массовая "телевизионная эпидемия", вспыхнувшая в Японии 1 декабря 1997 года после демонстрации очередной серии популярного мультфильма "Покетмон" ("Pocketmonsters" - "Карманные чудовища").

Более 700 детей были доставлены в больницу с симптомами эпилепсии. По мнению психиатров, массовый недуг вызвали эпизоды, сопровождавшиеся многочисленными ослепительными разноцветными вспышками.

Медики доказали, что мерцание красного цвета с частотой от 10 до 3030 вспышек в секунду вызвало сначала раздражение глазных нервов и частичный спазм сосудов головного мозга, а затем потерю сознания, судороги и даже спазматическое прекращение дыхания (удушьё).

Психотропное воздействие - это воздействие на психику людей с помощью медицинских препаратов, химических или биологических веществ.

Чтобы заставить человека делать то, что он делать не хочет, совсем не обязательно хирургическим путем изменять строение его головного мозга или принуждать его силой. Нужно только правильно подобрать препараты и соответствующим образом их применить. Так, 25 лет назад появился препарат «би-зет» - мощное психотропное средство, эффективно влияющее на массы людей. Достаточно обработать им, скажем, батальон на марше, и тот становится неуправляемым. Хотя каждый отдельный солдат остается при этом практически нормальным. Сегодня никто не может дать гарантию, что на базе данного препарата уже не создали более действенное средство влияния на

психику! Нет гарантий и того, что его не используют для организации «стихийных» митингов и демонстраций или хотя бы для стимуляции поведения людей в толпе. Тем более, что к настоящему времени уже созданы так называемые нейромедиаторы, контролирующие (в том числе способные резко усилить) агрессивное поведение человека.

Сильно воздействуют на психику некоторые пахучие вещества.

Американский психиатр А. Хирш достаточно давно установил, что определенные запахи вызывают конкретные действия и поведение человека. Начиная с простого, но очень выгодного для бизнеса дела. Он распространял специально разработанную им эссенцию в различных секциях магазинов и установил, что там резко возрастает продажа товаров по сравнению с неопыленными секциями.

Потом он набрал 3193 добровольцев, страдающих избытком веса и заставил их за полгода похудеть в среднем на 12,7 кг. Все было очень просто - как только люди чувствовали голод, Хирш разрешал им есть, но предлагал при этом понюхать специальный ароматизатор. Чем чаще испытуемые нюхали его, тем больше веса они сбрасывали. Некоторые худели настолько интенсивно, что их пришлось вывести из эксперимента. И наконец, исследователь установил, что запахи влияют на производительность труда.

По его мнению, запах - это что-то вроде пульта управления, который руководит человеческими эмоциями и через них поступками людей. С помощью запахов можно повышать или понижать кровяное давление, замедлять или ускорять сердцебиение, возбуждать или наоборот - усыплять. Установлено, что некоторые запахи снимают депрессию у больных, улучшают их настроение.

Клинические эксперименты показали, что аромат лаванды, ромашки, лимона и сандалового дерева ослабляет активность головного мозга быстрее, чем любой депрессант. А жасмин, роза, мята и гвоздика возбуждают клетки серого вещества мощнее, чем крепкое кофе. Сила запахов имеет научное объяснение: в человеческом мозге есть определенные отделы, отвечающие за восприятие запахов, обработку информации о них и хранение ее в памяти. Образно выражаясь, запах - это вечно открытые ворота души, которые не поддаются логическому контролю. Поэтому, применяя запахи для воздействия на людей, мы бьем в самое слабое место их психики. Чем и пользуются специалисты психологической войны.

Примерно так же можно использовать безвредные для человека химические и биологические вещества. Например, можно посыпать порошком, уничтожающим покрышки грузовиков, дороги в стране; можно обработать резервуары с нефтепродуктами специальным составом, превращающим

горючее в желе; можно уничтожить металлические фермы мостов сверхъедкими кислотами; обрызгать взлетные полосы сверхвязкими полимерами, а железнодорожные рельсы - сверхскользящими; можно задержать людей, находящихся в запрещенной зоне, быстро застывающей пеной или специальными акустическими генераторами и т.д.

Все это неизбежно окажет сильное деморализующее воздействие на психику противника, обусловит невыполнение его солдатами намеченных боевых задач, попросту заставит многих опустить руки. Органы психологической войны давно уже взяли на вооружение такие почти безобидные и безболезненные средства.

Не все указанные здесь виды психологического воздействия используются в равной степени. В годы Первой и Второй мировых войн, в вооруженных конфликтах 50-80-х годов нашего столетия воюющие страны применяли в основном информационно-пропагандистское и психогенное воздействие. Психоаналитическое, нейролингвистическое и психотропное воздействие пополнило арсенал психологической войны в 90-ые годы. А психотронное оружие всего лишь проходит стадию первоначальных испытаний.

Вместе с тем специалисты психологической войны уже разработали ее стратегию, предполагающую комплексное применение всех видов психологического воздействия на людей.

Главное в психологической подготовке состоит в том, чтобы на основе моральной подготовки, высокой идейной убежденности и боевого мастерства воинов развивать и укреплять у них психологическую готовность к выполнению боевых задач в любой обстановке, способность к решительным действиям, вплоть до самопожертвования во имя разгрома врага. Таким образом, речь идет о единстве, взаимосвязанности и взаимообусловленности моральной и психологической подготовки, у которых общий объект – человек и общая цель – воспитывать высоко сознательных, волевых, смелых воинов, защитников Отечества.

XI. Психологические основы педагогической деятельности по управлению воинским коллективом

11.1. Управление воинскими группами в процессе их развития. Особенности управления воинским коллективом

Выпускник нашей академии назначается, как правило, на первичную офицерскую должность, в большинстве случаев связанную с руководством подчиненными. Даже если на первых порах офицер не является непосредственным руководителем, он, тем не менее, всегда имеет определенные начальственные полномочия по отношению к младшим по воинскому званию. В дальнейшем же практически каждый офицер, выполняя служебные функции, выступает в качестве руководителя по отношению к вверенным ему подчиненным. Потому анализ деятельности офицера по руководству воинскими подразделениями является значимым для каждого будущего выпускника военного учебного заведения.

Первое и основное условие для осознания офицером себя как руководителя - это осознание своей включенности в определенную систему управления.

Понятие «управление» широко используется в различных науках. Существует огромное количество определений этого понятия. В социальном управлении главными компонентами выступают либо люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения в целом. Индивиды могут выступать субъектами и объектами управления. Как видим, ключевыми категориями социального управления являются «организация», «субъект и объект управления».

Организация представляет собой форму объединения группы людей (два и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для достижения общей цели и для упорядочения совместной деятельности.

Субъектом управления является носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности, направленной на определенный объект управления. Субъектами управления может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа.

Объектом управления может быть часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие. Объектом управления также может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа.

Между субъектом и объектом управления существует диалектическое взаимодействие и взаимовлияние.

Таким образом, социальное управление – есть непрерывный процесс воздействия руководителя (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления) по организации и координации их совместной деятельности для достижения наилучших результатов.

Требуем отдельного рассмотрения проблема соотношения двух понятий – «управление» и «руководство». Управление выступает более широким понятием. Понятие «управление» относится как к техническим («машина – машина»), социотехническим («человек – машина»), так и к социальным («человек – человек») системам. Руководство же есть частный случай управления.

Руководство – это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя.

Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство.

Основные функции управленческой деятельности. Функции – основная категория управления, поскольку в них сливаются воедино принципы, методы и само содержание управленческой деятельности. Общие или универсальные функции присущи управлению любой сферой, любой деятельностью. Они расчленяют содержание управленческой деятельности на ряд этапов или видов работ, классифицируемых по признаку их порядка выполнения во времени в целях получения определенного результата.

К таким общим функциям относят целеполагание, планирование, организацию, координирование (или регулирование), стимулирование и контроль.

Функция целеполагания заключается в выработке основных, текущих и перспективных целей деятельности. Жизнь не стоит на месте, поэтому в каждый данный момент руководитель должен сверять свою деятельность с реальной ситуацией, сложившейся в обществе, в подразделениях организации, у «соседей», с решениями вышестоящих руководителей. Но сверять мало. Надо уметь корректировать текущие действия и стратегию, то есть пересматривать цели, менять их положение в системе целей.

Функция планирования заключается в выработке направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности организации. О важности этой функции говорит поговорка «Хорошо спланировано — наполовину сделано». Предпосылкой планирования как специализированного вида управленческой деятельности является прогнозирование — выявление и

предвидение объективных (реальных) тенденций, состояний развития организации в будущем.

Несколько слов о функции организации. Понятие «организация» обычно используется в двух значениях. Во-первых, под организацией понимается процесс, деятельность, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов. Во-вторых, под организацией понимается форма проявления совместной деятельности.

Когда мы говорим о функции организации, то, по нашему мнению, она заключается, прежде всего, в объединении элементов или частей (людей, идей, процессов и др.) в системное целое, в результате чего образуется жизнеспособная, эффективная и устойчивая система. Другими словами, это процесс целенаправленного взаимодействия частей целого как системы для достижения в конкретных условиях и в определенные сроки поставленных целей.

Организация взаимодействия членов организации должна быть гибкой, оперативной, надежной, экономичной и самокорректирующейся.

Последовательность реализации функции организации обычно следующая:

- определение целей, задач и особенностей совместной деятельности членов организации;
- выявление потребности в ресурсах для осуществления целей и обеспечение бесперебойного снабжения этими ресурсами. Поэтому иногда говорят, что организовать — это сначала оценить возможности, а уже потом ставить задачу;
- установление последовательности действий исполнителей, продолжительности и контрольных сроков их выполнения;
- выбор способов осуществления необходимых действий и взаимодействий людей для достижения целей;
- установление между членами организации необходимых организационных отношений (соподчиненности, координации и др.);
- создание соответствующей мотивации у членов организации в достижении стоящих целей;

Ключевым моментом реализации этой функции является процесс организации взаимодействия между подчиненными. В числе принципов эффективной организации взаимодействия следующие:

- специализация исполнителей;
- количественная и качественная пропорциональность частей, образующих систему;
- параллельность действий;

– ритмичность деятельности.

После осуществления функции организации могут возникнуть некоторые несоответствия между всеми элементами созданной системы или механизма достижения целей. В этих случаях появляется необходимость, во-первых, уточнить характер действий исполнителей, сделать их более согласованными, гармоничными и эффективными и, во-вторых, устранить отклонения от заданного организацией режима функционирования системы. Такая «тонкая настройка» системы получила название функции координирования и регулирования совместной деятельности.

Функция стимулирования включает в себя разработку и использование стимулов к эффективному взаимодействию субъектов совместной деятельности и их результативной деятельности. Руководитель при осуществлении этой функции должен придерживаться ряда принципов:

- зависимость величины стимула от конкретного вклада подчиненного в общее дело;
- связь стимулов с целями деятельности организации;
- единство интересов подчиненного, организации и общества в целом;
- разумное сочетание моральных и материальных стимулов;
- сочетание стимулирования с мерами наказания и принуждения.

В числе основных функций управления важная роль принадлежит функции контроля, учета и анализа деятельности. Содержание этой функции включает комплексное изучение деятельности и предполагает:

- наблюдение за ходом, динамикой и закономерностями развития процессов в управляемой системе, измерение, регистрацию и группировку данных;
- сравнение ее параметров с заданной программой функционирования;
- количественную и качественную оценку эффективности деятельности;
- выявление отклонений, узких мест в развитии системы;
- выявление причин сложившегося состояния;
- определение наиболее целесообразных путей восстановления работоспособности системы.

Важной психологической проблемой является вопрос о расхождении между функциями, которые должен исполнять руководитель, и реально выполняемыми функциями. Полного соответствия между ними нет, так как на практике первые функции преломляются через реально сложившуюся ситуацию, в которой находится руководитель, личность конкретного руководителя, состояние руководимой организации, особенности взаимоотношений с вышестоящим руководством и др.

Система военного управления. Система военного управления имеет достаточно сложное строение и включает структуру военного управления, правовое обеспечение военного управления, информационное обеспечение военного управления, материальное обеспечение военного управления и др.

Структура военного управления предполагает четкое выделение среди военнослужащих лиц, наделенных особыми полномочиями. Эта категория лиц называется – «начальники». Те, кто находится в их подчинении, называются – «подчиненные». Для различения указанных категорий в повседневной жизни подразделения предусмотрено множество разнообразных внешних признаков, которые делают достаточно узнаваемым представителей каждой из категорий.

Одни из самых заметных – это различия в форме одежды, предполагающие следующие признаки: качество ткани, знаки различия на погонах, на головных уборах и др. Предусмотрены также специальные меры обеспечения «наглядности» образа начальника – за счет выделения специального места в строю, места в расположении подразделения (канцелярия, командный пункт) и т.д.

Отнесенность военнослужащего к категории «начальник» автоматически делает его причастным к функционированию структуры управления и предполагает с его стороны осуществление ряда действий. Основное из них – возможность «отдавать приказания». С другой стороны, каждый военнослужащий, включенный в структуру военного управления в качестве подчиненного, обязан точно и в срок исполнять все приказания начальников. Таким образом, можно сказать, что деятельность офицера по руководству подчиненными и воинскими подразделениями, заключается, прежде всего, в возможности и необходимости отдавать приказания и добиваться их исполнения.

Помимо определенных прав по отношению к подчиненным, начальник имеет обязанности и определенную ответственность. Обязанности начальника связаны, как правило, с функционированием вверенного ему подразделения. Основная его обязанность – обеспечивать соответствие функционирования подчиненных требованиям норм и правил, установленных для этого подразделения.

Поскольку указанные требования всегда устанавливаются от имени более широких социальных структур: страны, правительства, командования, – то и ответственность за их соблюдение наступает, прежде всего, не перед подразделением, а перед вышестоящими инстанциями. В качестве таковых выступают непосредственные начальники, а также все другие органы военного управления, интересы которых представляет данный начальник в данном воинском подразделении.

Таким образом, основным средством реализации деятельности офицера по руководству вверенным ему подразделением являются властные полномочия, предоставленные ему от лица более широкой социальной общности: народа, правительства, командования. Соответственно можно сказать, что к деятельности офицера по руководству подразделением относится все, что осуществляется благодаря использованию властных полномочий.

Поскольку офицер выступает лишь в качестве единичного звена в системе управления, возникает вопрос о распределении полномочий и ответственности между всеми звеньями управленческой цепи. Действительно, какую-то часть своих прав командир всегда должен передавать своим подчиненным, чтобы они могли действовать от его лица и в периоды его отсутствия. В науке об управлении это называется «делегированием полномочий». Для того чтобы данная процедура оказалась успешной, руководителю необходимо тщательно подбирать младших командиров. Тем самым руководитель решает организационные задачи.

Вопрос о распределении ответственности – это вопрос о том, кто же, в конечном счете, отвечает за все происходящее в подразделении. С одной стороны, в любом подразделении есть непосредственный начальник. С другой стороны, он в своих действиях всегда опирается на указания вышестоящих органов, которые тоже, следовательно, несут свою долю ответственности за все случаемое. В такой ситуации могут появляться элементы ухода от ответственности или ее неправильного распределения. Для того чтобы этого избежать, в системах с высокой степенью сложности устанавливается принцип персональной ответственности должностного лица за тот круг обязанностей, который ему предписан функциональными обязанностями.

Еще одним реальным показателем степени вовлеченности офицера в систему военного управления является его включенность в систему циркулирования управленческой информации. Именно информация является тем материализованным носителем, который свидетельствует о наличии у офицера властных полномочий. Так же верно и обратное утверждение: наличие властных полномочий выражается в возможности получать и передавать управленческую информацию.

Под управленческой информацией понимаются те сведения, которые позволяют судить о степени соответствия руководимого подразделения требованиям вышестоящих инстанций. Соответственно выделяют потоки информации «сверху-вниз» и «снизу-вверх». Первый предназначен для того, чтобы постоянно корректировать и уточнять требования вышестоящих инстанций к деятельности данного подразделения. Второй поток связан с

необходимостью достаточно полного выявления реального состояния дел в подразделении по требуемым показателям.

Работа офицера с каждым из информационных потоков предполагает свои специфические черты. Так, информация, поступающая от вышестоящих органов, – это, как правило, обобщенные положения, адресованные одновременно многим исполнителям. Поэтому сформулированные в ней требования носят достаточно общий характер и предполагают активную работу исполнителей по их «привязке» к конкретным условиям деятельности, что требует от офицера в первую очередь внимательного прочтения и глубокого понимания информации. То есть из общего текста информации должно быть вычленено все то, что имеет непосредственное отношение к видам деятельности, которые реализуются в подразделении. Приводимые в документе оценочные суждения надо соотнести с реальным положением дел в подразделении. Выявленные расхождения должны быть осознаны как «точки расогласования», требующие пристального внимания. На основе детализации формулируется общий замысел управленческого решения, направленного на реализацию требований вышестоящей инстанции.

С другой стороны, поводом для принятия управленческого решения может послужить уточненная информация об изменении положения дел непосредственно в подразделении. В этих целях начальник должен стремиться к постоянному получению достоверной информации обо всех сторонах жизни и деятельности подразделения. Причем важно за единичными случаями и эпизодами увидеть определенные тенденции к отклонению от нормального функционирования. Перевод разрозненных сведений в обобщенные показатели и составляет сердцевину работы начальника с информацией «снизу-вверх».

Как видим, при работе с информацией «сверху-вниз» и «снизу-вверх» ключевым в деятельности начальника является принятие решения. Хороший руководитель при принятии решения напрягает все силы ума, чувств и воли, поскольку он в данный момент должен составить мысленную модель выполнения решения подчиненными. Такое предвидение требует знаний, опыта и высокоразвитых способностей.

Конкретизация замысла осуществляется через организацию исполнения решения. Для этого руководителю необходимо умело распоряжаться теми силами и средствами, которые имеются, вселять подчиненным веру в успех общего дела. Он должен хорошо знать методы доведения задач до исполнителей, осуществлять инструктаж таким образом, чтобы была обеспечена координация действий сослуживцев, предоставлена достаточная свобода для проявления инициативы каждым военнослужащим.

Непосредственные формы осуществления деятельности по руководству подразделением подробно указаны в Уставе внутренней службы - начиная с изучения личного состава и заканчивая периодичностью посещения вечерней поверки и утреннего подъема в подразделении. На практике в качестве основной формы руководства офицеры используют, прежде всего, взаимодействие с подчиненными в ходе различного рода построений личного состава подразделения. Преимущества такого фронтального взаимодействия состоят в том, что командир получает возможность прямого общения с каждым подчиненным, ему удобно доводить до исполнителей все новые руководящие решения. Однако при этом значительно снижаются возможности обратной связи.

Вторая по частоте форма управляющего воздействия - совещания с младшими командирами. При этом офицер осуществляет опосредованное общение с подчиненными через звено младших командиров, которые в дальнейшем и призваны довести управленческую информацию до непосредственных исполнителей. Это позволяет сделать процесс управленческого воздействия более оперативным и дифференцированным. Однако в таком случае достаточно велика вероятность искажения смысла управленческой информации в процессе ее прохождения от одного звена управления к другому.

Для сбора управленческой информации о реальном положении дел в подразделении наиболее целесообразным является включенное наблюдение офицера за непосредственным ходом того или иного процесса. Причем у него должна быть широкая система критериев и показателей, позволяющих судить об эффективности процессов. Соотнесение показателей с реальностью позволит получать определенные факты, которые станут основой для дальнейшей деятельности руководителя по оценке положения дел в подразделении. Это необходимо как для внесения соответствующих коррективов, так и для побуждения подчиненных к дополнительной активности.

Итогом управленческой деятельности становится анализ выполнения решения. Существенным моментом является дифференцированное, но справедливое отношение руководителя к подчиненным при оценке качества выполнения задания. Не менее важно, чтобы руководитель был способен самокритично оценить собственную линию поведения при принятии решения.

В управлении воинскими группами в процессе их развития, как показывает практика, руководителя, по сути дела, “делают” два основных фактора - власть и информация. Оба они по своему происхождению являются социальными, т.е. не связанными непосредственно с индивидуальными особенностями самого руководителя и руководимых им людей. Поэтому порой

возникает иллюзия, что руководить подразделением можно без учета «человеческого фактора». Конечно, в принципе это возможно. Однако и сам руководитель, и его подчиненные – это всегда живые люди со своими особенностями, среди которых немалую роль играют и психологические качества. В первую очередь сказанное относится к личности самого руководителя. Именно от его личностных качеств во многом зависит реализация той роли руководителя, которая задается социальными условиями.

Издавна люди пытались найти ответ на вопрос, каким набором конкретных качеств должен обладать руководитель, чтобы эффективно управлять подчиненными. В древности существовала притча о том, что вначале Бог наделил человека тремя основными качествами: талантом, волей и порядочностью. А затем по каким-то неведомым нам причинам передумал и оставил каждому представителю рода человеческого только по два качества. Говорят, что с тех пор и ходят по Земле: порядочные и волевые, но бесталанные; талантливые и порядочные, но безвольные; волевые и талантливые, но непорядочные. Каждый же руководитель в силу своей профессиональной деятельности обязан обладать и организаторским талантом, и развитой волей, и безупречной порядочностью. Как же добиться гармонии в сочетании этих «первоначально данных» качеств? Каковы их слагаемые?

Для каждого офицера важно иметь представление о сложившихся требованиях к военному человеку вообще и к офицеру-руководителю в частности. В связи с этим уместно напомнить, что понятие «офицер» в буквальном смысле означает «государственный человек», призванный защищать государственные интересы. Поэтому весь исторический опыт нашей армии убедительно свидетельствует, что воинская служба обусловлена подвижничеством во благо Отечества. Недостаток веры в высоту миссии офицера никогда не сможет быть компенсирован ни деньгами, ни чинами, ни орденами. Еще генерал М. И. Драгомиров писал: «Наше дело все построено на самоотвержении и самоотречении; кто этого не понимает, кто не может поступиться своей личностью во имя дела, тот никогда не будет порядочным военным». Так было всегда и так будет, пока существует армия.

Главное требование к современному офицеру-руководителю – это достичь высокого уровня своего духовного развития, военно-профессиональной направленности и мастерства. В интересах обеспечения эффективного общения офицер-руководитель должен обладать высокой коммуникативной культурой как условием плодотворного сотрудничества в учебной и боевой деятельности. Для наилучшей адаптации к динамично изменяющейся обстановке и профилактики психологических перегрузок офицеру надо иметь склонность к творческой деятельности и постоянному

самосовершенствованию, владеть навыками самоуправления, постоянно поддерживать здоровье и высокий уровень физических показателей.

Формирование и совершенствование необходимых для руководства качеств происходит не одномоментно, а имеет свою последовательность и логику. Важную роль в этом процессе играет систематическая самооценка курсантом и молодым офицером степени сформированности у себя этих качеств. Как, оказалось, существует определенная связь между самооценкой и уровнем развития личностных качеств: по мере развития важнейших профессионально значимых качеств самооценка видоизменяется от завышенной к заниженной и лишь при достаточно высоком уровне развития этих качеств приближается к адекватной.

Процесс самооценивания курсантами и офицерами предполагает наличие определенного идеала, с которым и происходит сравнение своих реальных качеств. В этом случае при характеристике образа идеала офицера-руководителя важно исходить не из какой-то завершенной модели личности, а рассматривать образ как процесс самосовершенствования курсантов в интересах формирования у себя требуемых предпосылок. В связи с этим представляют интерес психологические исследования, в которых проанализированы представления курсантов о значимых качествах офицера-руководителя.

В частности, курсантам было предложено составить идеальный образ офицера-руководителя, используя для этого три группы личностных качеств.

К первой группе относились деловые качества (ориентация на военную специальность в общем плане), ко второй - волевые качества, к третьей - отношение к людям. По оценкам курсантов, наибольший удельный вес в личности офицера должны иметь следующие 12 деловых качеств из первой подгруппы: компетентность, исполнительность, аккуратность, целеустремленность, физическая закаленность, вдумчивость, рассудительность, энтузиазм, инициативность, ответственность, грамотность, трудолюбие.

На втором месте (по удельному весу) оказались 9 качеств волевой сферы: сдержанность (выдержанность), твердость, терпеливость, умение сосредоточиваться, упорство, решительность, смелость, самообладание, осторожность. На третьем месте 11 качеств, выражающих отношение к людям: справедливость, порядочность, общительность, корректность, честность, доверчивость, вежливость, чуткость, скромность, заботливость, отзывчивость.

Личностные качества антипода идеального офицера, по оценкам курсантов представлены с приоритетом удельного веса негативных характеристик отношения к людям. В их числе 12 качеств: подлый, жадный, лживый, грубый, наглый, циничный, лицемерный, эгоистичный, злопамятный,

вредный, непорядочный, невнимательный. На втором месте (по удельному весу) 3 волевых качества: трусливый, безвольный, слабовольный. На третьем месте - 5 деловых качеств: ленивый, глупый, безответственный, необязательный, легкомысленный.

Все приведенные данные могут быть рассмотрены как основания для формирования у курсанта психологического идеала офицера-руководителя. Для того чтобы эти качества могли сформироваться у самого курсанта, очень важно обеспечить выполнение ряда психологических условий. Основным из них является формирование у курсанта готовности и способности к систематической, достаточно полной и точной оценке своих реальных личностных предпосылок.

В связи с этим можно напомнить, что подобную задачу приходится решать практически всем, кто хочет многого достичь в жизни. Призыв: «Познай самого себя» – известен очень давно». Такая надпись на греческом храме появилась две с половиной тысячи лет тому назад. С тех пор этот призыв никогда не терял своей актуальности. Например, попытки оценить себя и свои поступки посредством ведения дневниковых записей осуществляли многие великие педагоги.

Основными средствами самооценки являются самонаблюдение, самоанализ, самоотчет, сравнение. Самоанализ ведется на основе материалов самонаблюдения, самоотчета, сравнения. Это позволяет сопоставить то, что человек наблюдает в себе, с тем, что он видит в других людях, и в то же время с тем, что, как он предполагает, видят в нем товарищи. В интересах формирования правильной самооценки курсантам важно поразмышлять над следующими вопросами:

1. Каковы причины ваших успехов и неудач (в учебной деятельности, в общественной работе, во взаимоотношениях с другими людьми)?
2. Влияют ли эти успехи и неудачи на ваше мнение о себе?
3. Соответствуют ли ваши успехи в учебе вашим способностям?
4. Можно ли развить в себе положительные качества и исправить недостатки? Что вы делаете в этом плане?

Полученная в итоге самооценка потенциала способностей может быть правильной, но может быть и неверной. Судить о том, какая в итоге получилась самооценка - низкая она или высокая, – можно по тому, какие жизненные цели имеет курсант. Если он ставит перед собой задачу приносить людям добро, давать им радость, то это соответствует великому человеческому предназначению. Если им овладел меркантильный интерес (карьера любой ценой или приобретательство), то в перспективе его ждет гораздо больше огорчений, чем радостей.

Сегодня можно говорить о существовании такого довольно распространенного явления в студенческом и офицерском становлении как «перекос самооценки». В частности, исследователями выделяются три типичные личностные группы: в первой - люди с завышенной самооценкой, во второй - с заниженной, в третьей - с правильной. Выявленные у студентов крайние позиции должны стать предметом регулирования. У курсанта, имеющего завышенную самооценку, может, проявляются заносчивость, нетерпимость к критике. К сослуживцам такой человек предъявляет обычно очень высокие требования. В подобных случаях говорят: "В чужом глазу соринку увидал, а в своем и бревна не видно". Высокомерный человек не только часто попадает в конфликтные ситуации с окружающими, но и нередко вступает во внутриличностный конфликт из-за опасений и тревог по поводу не достигнутой цели. В таком состоянии может произойти срыв положительной перспективы, возникнуть предпосылки к нарушению дисциплины. В условиях относительной психологической изоляции возможно появление предпосылок к расстройству нервной системы.

Курсант, которой имеет заниженную самооценку, недооценивает свои возможности. Он чаще всего сам лишен положительного настроения и другим его портит постоянным нытьем, мнительностью об отсутствии условий для занятий, как говорят, "ставит на себе крест", считая, что никогда не сможет стать даже "хорошистом". Потому он не стремится измениться в лучшую сторону.

Два указанных нами типа самооценки нуждаются в преодолении. И большая роль отводится в этом процессе самому курсанту. В этой связи полезно знать ряд правил:

1. нельзя изучить себя, не изучая одновременно и с равной заинтересованностью других людей;
2. себя и других людей можно изучить лишь в процессе деятельности и общения в коллективе;
3. по настоящему постичь человека можно, лишь помогая ему развиваться;
4. изменений к лучшему можно добиться только при постоянном самопознании.

Все это позволит курсанту создать образ офицера как в высшей степени интеллигентного человека. В дальнейшем необходимо развивать у себя это качество. Прежде всего, надо тренировать душевные силы, без которых не сформировать понимания, терпимого отношения к другим людям. Умение находить лучшее в каждом человеке, его "заслоненную красоту" требует большого ума, соединенного с добротой. Для развития душевных сил

необходимо формировать у себя психологическую готовность к сопереживанию и сочувствию товарищам. В то же время надо глушить в себе эгоистичность, грубость, раздражительность.

Кроме того нужно учиться трезво анализировать обстоятельства, самокритично относиться к тому, что происходит в жизни. И если возникают трудности в понимании товарища (не устраивают какие-либо черты его характера), то, прежде всего, можно попробовать как-то изменить самого себя, во-вторых, оказать мягкое воздействие на этого человека, в-третьих, изменить свою линию поведения по отношению к данному товарищу.

Общее правило психологической культуры - желать себе того же, чего желаешь другим.

Вывод: на предыдущих занятиях мы изучали психологию межличностного общения, психологию групп, в частности, психологию воинского коллектива, психологию деятельности. И, конечно же, анализируя эти проблемы нельзя не прийти к выводу, что эффективность и комфортность общения и деятельности в воинском коллективе в огромной степени зависит от ее руководителя, точнее – от практикуемого им стиля руководства.

Опыт показывает, что низкая управленческая культура серьезно сказывается на всей жизнедеятельности организации. Стиль вообще есть проявление и выражение индивидуальности руководителя; он «подбирается» как личный гардероб: чтобы было удобно и соответствовало ситуации. Но то, что удобно и привычно для руководителя, вовсе не обязательно является таковым для его подчиненных. Вот здесь-то, на стыке взаимных требований и ожиданий руководителей и подчиненных возникают многочисленные психологические проблемы, способные существенно затруднить межличностное общение и снизить эффективность руководства. Об этих проблемах и рекомендациях по их разрешению и пойдет речь в данной лекции.

11.2. Управление социально-психологическим климатом воинского коллектива. Формирование коллективного мнения

Коллектив воинского подразделения - это социальная форма организации людей в военном деле. Чем выше уровень его сплоченности и боевой слаженности, благоприятнее нравственный климат, тем шире его возможности, которые он создает для успешной службы всех военнослужащих в воинском подразделении.

Одним из важных условий, влияющих на уровень боевой готовности воинских частей (подразделений), является система взаимоотношений военнослужащих, основанная на дружбе и войсковом товариществе. Взаимоотношения воинов наряду с мнениями, настроениями и традициями являются одним из центральных компонентов психологии воинского коллектива. На их основе складываются и проявляются многие другие социально-психологические явления и процессы. Взаимоотношения, или межличностные отношения, являются элементом более сложной структуры социальных отношений.

Для понимания места и роли межличностных отношений в воинском коллективе необходимо рассмотреть их социально-психологические основы и структуру, общую характеристику взаимоотношений между военнослужащими.

Взаимоотношения (межличностные отношения) следует рассматривать как наиболее конкретную и определенную категорию психологии, так как особенности поведения человека в воинском коллективе, результаты его воинской деятельности вызывают определенные реакции со стороны других членов этой группы и формируют их систему. Кроме взаимоотношений в процессе деятельности можно выделить и другие сферы отношений: политические; производственные; служебные; правовые; экономические и др.

Взаимоотношения отличаются от других сфер отношений, прежде всего тем, что они характеризуются непосредственными контактами между людьми. Кроме этого, во взаимоотношениях проявляются индивидуальные свойства личности, сама же личность формируется в них и оценивается по результатам взаимоотношений с окружающими. В процессе взаимоотношений формируется социальный статус, общественная роль каждого члена коллектива. Взаимоотношения могут иметь как позитивную, так и негативную окраску.

Взаимоотношения - специфический комплекс духовных связей, соединяющих членов коллектива чувствами уважения, товарищества, ответственности и другими, а также выработанными в совместном опыте навыками общения и группового выполнения различных задач.

Взаимоотношения можно классифицировать следующим образом.

По сферам деятельности: служебные (официальные); внеслужебные (неофициальные). Служебные, кроме того, подразделяются на взаимоотношения: по вертикали (между начальниками и подчиненными); по горизонтали (между равными по должности и званию).

По субъектам взаимоотношений: межличностные; межгрупповые; между группой и личностью.

По соответствию предъявляемым требованиям: нормативные (уставные); ненормативные (неуставные).

Глава вторая Устава Внутренней службы ВС РК «Взаимоотношения между военнослужащими» предписывает строить взаимоотношения на основе взаимного уважения, товарищества, дружбы и взаимовыручки, строгой дисциплины и сознательности, субординации и уставной требовательности.

К взаимоотношениям между командиром (начальником) и подчиненным предъявляются следующие требования: внутренняя дисциплина, уважительное отношение, субординация, высокая требовательность, критическое отношение к себе, самоконтроль, доброжелательность, доступность и простота.

Взаимоотношениям между военнослужащими, равными между собой по «горизонтали», присущи следующие черты: доброжелательность, взаимная требовательность, симпатия или антипатия (неприязнь), взаимные оценки, чувства и эмоции.

Взаимоотношения каждого члена воинского коллектива со своими товарищами определяют его положение в неформальных микрогруппах, социально-ролевой статус и неформальную структуру коллектива. Как правило, в каждой группе есть один или несколько военнослужащих, к которым члены коллектива относятся с наибольшей симпатией, к их мнению прислушиваются и подчиняются их воле. Таких людей принято называть лидерами.

Лидер (от англ. - «ведущий») - это авторитетный член коллектива или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях. Лидеры бывают формальными и неформальными.

Формальный лидер основывает влияние на членов группы своим правовым положением, регламентированным правовыми актами: законами, постановлениями, уставами, приказами и инструкциями.

Неформальный лидер оказывает влияние на окружающих сослуживцев своими личностными особенностями: компетентностью, справедливостью, силой воли и характера, физическими данными, морально-нравственными и другими качествами.

Авторитет (от лат. - «достоинство, сила, власть») - это признание группой лиц или коллективом личностных и деловых качеств кого-либо из своих членов, отражающее их способность влиять на положение дел в этой группе (коллективе). Следовательно, понятие «авторитет» сходно с понятием «лидерство». В каждом воинском коллективе имеется, как правило, несколько авторитетных людей. Они являются показателем духовного, психологического богатства коллектива, признаком его силы.

Должностной авторитет состоит в том, что человек, обладающий им, воздействует на психику коллектива определенной властью, данной государством и должностными полномочиями.

Моральный авторитет всецело личностен и свидетельствует о доверии подчиненных своему младшему командиру, уважении его как начальника и человека. Это главный вид авторитета младшего командира (начальника). В нем наиболее полно сосредоточены значимость и ценность человека-руководителя. Поэтому высокая ответственность возлагается на младших командиров за их личный нравственный облик. Практика показывает, что ошибка многих из них заключается в том, что они преимущественно опираются на должностной авторитет и пренебрегают нравственной требовательностью к себе.

Профессиональный авторитет является показателем компетентности сержанта (старшины) в воинской деятельности. Обладая высоким моральным и профессиональным авторитетом, младший командир способен умело обучать и воспитывать подчиненных, мобилизовать их на выполнение стоящих задач, налаживать здоровые взаимоотношения в воинском коллективе.

Одним из условий авторитетности младшего командира является высокий уровень знания сущности и содержания социальных явлений, происходящих в малых группах (коллективах).

К таким явлениям относятся: конфликты; социально-психологический климат; сплоченность и другие социальные явления. Кратко рассмотрим их.

Конфликт – это столкновение сторон, мнений, сил, внешняя стадия развития противоречий в системе взаимоотношений. Конфликт характеризуется усилением противоположных интересов между людьми. Он формируется в конкретной ситуации. В первичных коллективах - микрогруппах конфликты отражают столкновение групповых норм и ролевых позиций. Предметом конфликта здесь могут быть различные аспекты служебной и внеслужебной деятельности. Конфликты могут носить конструктивный (борьба за внедрение чего-либо передового) и деструктивный характер. Последние существенно снижают эффективность деятельности, создают нездоровый социально-психологический климат.

Социально-психологический климат – это состояние воинского коллектива, которое характеризуется уровнем социального восприятия военнослужащими окружающих предметов и явлений, а также мерой удовлетворенности его членов различными сторонами межличностного общения (взаимодействия).

Социальное восприятие в свою очередь во многом зависит от уровня сознательности, нравственной и мировоззренческой зрелости воинского коллектива.

Социально-психологический климат имеет такую особенность, как несовпадение индивидуальных и групповых психических состояний. Например, хорошее настроение военнослужащего может проявиться не только в передовом коллективе, но и в том, где снижена командирская требовательность и бытуют неуставные взаимоотношения.

Существенное влияние на социально-психологический климат оказывают стиль руководства и личностные качества младших командиров (начальников).

Одной из важнейших социально-психологических характеристик воинского коллектива является сплоченность.

Это социально-психологическое явление, в котором реализуется высокий уровень развития взаимоотношений воинов в морально-политической, военно-профессиональной и межличностно-бытовой сферах совместной деятельности.

Морально-политическое единство проявляется во взаимном доверии членов группы как единомышленников, сознательно сотрудничающих во имя достижения общей цели.

В военно-профессиональной сфере сплоченность проявляется как боевая слаженность в высоких результатах совместной деятельности, во взаимопонимании по служебным вопросам.

В межличностно-бытовой сфере сплоченность проявляется как психологическая совместимость, объективно реализующая себя в бесконфликтности общения в бытовой, внеслужебной обстановке, когда воины занимаются в спортивных секциях, посещают кружки художественной самодеятельности, библиотеки, ходят в увольнения и т.д.

Таким образом, взаимоотношения во многом определяют психологическое состояние военнослужащих и воинских коллективов, характер взаимодействия воинов, социально-психологическую атмосферу. Сержантский (старшинский) состав ВС РК обязан уделять постоянное внимание изучению и формированию здоровых взаимоотношений в подчиненных коллективах.

В современной науке понятие «конфликт» рассматривается как противоречие или стадия его развития, как столкновение, противодействие, тип конкурентного взаимодействия.

Основными его признаками являются:

- наличие противоречия между людьми;
- взаимное противодействие, направленное на защиту кем-либо своих интересов, блокировку действий другого, нанесение ему ущерба;
- формирование негативного отношения друг к другу в виде проявления негативных эмоций.

Конфликты как социально-психологические явления могут быть внутриличностными, межличностными, межгрупповыми и межгосударственными. К примеру, в воинских коллективах наиболее часто происходят межличностные конфликты, реже - межгрупповые.

Кроме этого, конфликты подразделяются на кратковременные и затяжные, конструктивные и деструктивные, по «вертикали» (между начальниками и подчиненными), по «горизонтали» (между равными по должности и воинскому званию) и т. д. Наиболее частыми в воинских коллективах являются конфликты между начальниками и подчиненными, составляющие до 75% всех межличностных конфликтов.

Зная психологические основы межличностного конфликта и специфику их проявления во взаимоотношениях военнослужащих, можно оптимально организовать управление этим сложным процессом. При этом необходимо отметить, что проблема нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими выходит за рамки конфликтного взаимодействия, являясь в одних случаях причиной, а в других следствием данного явления.

Существует целый пласт нарушений, в большинстве своем не являющихся производными от конфликтов. Речь идет о «дедовщине» и других известных негативных явлениях. Целесообразно выделить типичные формы нарушений, вызванных межличностными конфликтами.

К ним относятся:

- драки и физическое насилие;
- моральное оскорбление (угнетение);
- невыполнение распоряжений (приказаний);
- распространение заведомо лживой информации (слухов), подрывающей авторитет;
- умышленное создание предпосылок, затруднений, препятствующих жизнедеятельности оппонента и другие.

Управление конфликтом - это сознательная целенаправленная деятельность по отношению к конфликту, осуществляемая на этапах его возникновения, развития и завершения, как самими оппонентами, так и с участием третьей стороны. Она включает симптоматику, диагностику,

прогнозирование, профилактику, предупреждение, ослабление, урегулирование, разрешение. Более эффективно управление конфликтом на ранних стадиях его развития. Известно, что предупредить конфликт легче, чем конструктивно разрешить его. Работа по предупреждению конфликтов может осуществляться по двум основным направлениям. Во-первых, это создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций. Во-вторых, это субъективные способы предупреждения и главным образом конструктивного разрешения предконфликтных ситуаций.

К объективным условиям, обеспечивающим профилактику деструктивных конфликтов, относятся:

1. Создание благоприятных условий жизнедеятельности военнослужащих: надлежащее казарменно-бытовое устройство отдыха и досуга; своевременное и качественное медицинское обслуживание; предоставление возможности самореализации военнослужащим в культурно-досуговой (творческой), военно-технической и военно-спортивной сферах; своевременное нормативное продовольственное, вещевое и денежное обеспечение; наличие свободного времени и т. д.

2. Оптимизация нормативно регламентирующих основ служебной деятельности: усиление личной ответственности за нарушение уставных правил межличностных отношений; организация нравственного, правового и воинского воспитания; а также начальной психолого-педагогической подготовки командиров (начальников) всех степеней с целью развития психологической устойчивости к конфликтным источникам; повышение роли общественности и актива подразделений в разрешении межличностных конфликтов; улучшение общей организации воинской деятельности и эффективности режима контроля в части; оперативное реагирование на информацию о предконфликтных ситуациях; справедливое распределение материальных и духовных благ, служебной нагрузки и др.

Субъективные способы предупреждения и конструктивного разрешения предконфликтных ситуаций.

Данное направление деятельности заключается в выработке командирами, как у самих себя, так и у своих подчиненных навыков неконфликтного поведения. Формирование и закрепление их включает в себя решение ряда задач теоретического и практического плана.

К задачам теоретического плана относятся: во-первых, формирование у военнослужащих системы знаний об особенностях функционирования психики человека в конфликтных ситуациях; во-вторых, формирование знаний о

психической природе, структуре, динамике, формах конфликтного взаимодействия и возможных исходах конфликтов между военнослужащими.

Задачи практического плана включают в себя выработку и развитие умения использовать элементарные психотехнические методики для управления конфликтной ситуацией; выбор оптимальной тактики поведения (соперничество, избегание, уход, компромисс, сотрудничество) в конфликте. Владение такими методиками позволяет военнослужащим с меньшими издержками выходить из стрессовых состояний, увереннее чувствовать себя в общении. Целый ряд субъективных предпосылок предупреждения конфликтов связан с умением военнослужащего грамотно общаться. Очень важно определить момент, когда общение стало предконфликтным, и возродить нормальные взаимоотношения.

Прекратить или сгладить обострившуюся ситуацию можно следующими приемами:

- заявить о частичной своей правоте, согласиться с тем, что в чем-то прав и тот, с кем конфликтовал;
- свести проблему к шутке или перевести разговор на другую тему;
- уступить, если проблема не особенно важна;
- предложить перенести обсуждение проблемы на какой-то срок с тем, чтобы более глубоко в ней разобраться и др.

Важным субъективным условием предупреждения межличностных конфликтов является умение военнослужащего адекватно воспринимать другого военнослужащего и по возможности избежать конфликта.

Еще одним способом предупреждения конфликта является своевременное информирование окружающих об ущемлении ваших интересов (чувств).

В процессе общения желательно избегать категоричных оценок обсуждаемой проблемы, а тем более личности и позиции партнера. Как правило, такие оценки обостряют ситуацию, вносят во взаимодействие напряженность.

Установление неформального личного контакта с собеседником значительно повышает взаимопонимание, если общение носит сугубо служебный, деловой характер. Чем больше расположен к вам собеседник, тем более вы его воспринимаете как лично значимого человека, тем меньше вероятность конфликта.

В конфликтных ситуациях взаимодействия важно стремиться не загонять оппонента в угол. Человек, поставленный в безысходную ситуацию, униженный и оскорбленный, легко идет на конфликт ради сохранения своего достоинства (чести).

Во избежание конфликта целесообразно не увеличивать число обсуждаемых проблем. Важно обсуждать главный вопрос, а не распыляться на решение нескольких проблем сразу.

Если командир (начальник) не проявляет гибкости в использовании вышеперечисленных способов оценивания деятельности (поведения) подчиненных, а отдает предпочтение лишь одному из них, то это может являться причиной конфликтов между ним и его подчиненными. У каждого способа, как известно, есть свои достоинства и недостатки. Для предупреждения конфликтов целесообразно оценивать в первую очередь то, что удалось сделать, а затем то, что не удалось. Оценивающий должен сам хорошо знать суть дела, давать оценку по существу, а не по форме и использовать разнообразные ее способы.

Необходимо выявлять и сообщать оцениваемым причины недостатков (ошибок), четко формулировать новые цели и задачи, воодушевлять подчиненных на качественную деятельность. Частым поводом к конфликту служит критика, применяемая командиром (начальником) не как прием воспитания, а как средство снятия собственного психологического дискомфорта («разрядка» на подчиненного). Критические высказывания, употребляемые военнослужащими, равными по статусу в отношении друг к другу, также являются предпосылкой межличностного конфликта. Необходимо помнить, что критика должна основываться на следующих принципах: позитивизм, конструктивность, адресность и доброжелательность.

Мощной базой для создания в части (подразделении) бесконфликтной атмосферы является деятельность по укреплению дисциплины и правопорядка.

Факторами, за счет которых обеспечивается достижение этой цели, являются:

1) понимание первостепенной важности дисциплины в целом и личной дисциплинированности в частности, убежденность в жизненной необходимости строгого и точного соблюдения военнослужащими установленных порядка и правил. Если отсутствует понимание важности дисциплины, убежденность в ее необходимости, то дисциплина не может быть прочной. А само соблюдение порядка и правил становится непосильным трудом, от которого люди, стремятся при случае уклониться;

2) знание тех правил, которые надлежит соблюдать, умение, навык и воля соблюдать их строго и точно;

3) важно сосредоточить внимание на межличностных отношениях военнослужащих, на отношении коллектива к дисциплине, а также на отношениях начальников и подчиненных;

4) важнейшим фактором, обеспечивающим дисциплину и правопорядок, является уставной порядок. К сожалению, его иногда отождествляют лишь с внутренним порядком в части (подразделении). Такое упрощенное понятие противоречит интересам дела;

5) к важным объективным факторам обеспечения дисциплины и правопорядка относятся благоприятные условия в семье, гарнизоне, обществе.

Важно умело использовать дисциплинарную практику. Главное – не скупиться на доброе слово, на поощрение. Дисциплинарный устав требует не оставлять без воздействия ни одного случая нарушения воинской дисциплины и при необходимости строго взыскивать с нарушителей. Однако при объявлении взыскания необходимо не допускать поспешности, необъективности, горячности. Оно должно, прежде всего, воспитывать. Социально-психологическое значение взысканий состоит в том, чтобы, не унижая достоинства личности, побудить военнослужащего к тонкому выполнению требований законов и воинских уставов, помочь ему осознать проступок.

Особую роль играет умелая индивидуально-воспитательная работа. Это один из наиболее действенных методов воспитания личного состава. Именно на ней необходимо сделать акцент. Эта работа сродни искусству. Она требует настойчивости, терпения, немалых педагогических навыков, знания психологии – словом, большой компетентности офицера. Важно широко и правильно использовать разнообразные формы и методы индивидуальной работы: поощрения, персональные поручения, помощь, личный пример, совет, критику, консультацию, выслушивание, задание и т.д.

Формирование коллективного мнения. Важную роль в формировании коллективного мнения играет сплоченность воинского коллектива. Так, когда коллектив только что создается, сформировать единое мнение командиру гораздо труднее потому, что воины еще не сблизились и не понимают друг друга. Известно, что молодой солдат с повышенным вниманием относится к своему командиру, к старшим и авторитетным воинам. В этот период наблюдается так называемая податливость, или, иначе говоря, восприимчивость новичков к индивидуальным мнениям отдельных недобросовестных солдат. Именно тогда в коллективе может появиться индивидуально-групповое мнение, отличающееся от мнения командира и большинства личного состава. Как правило, отрицательное групповое мнение берет под защиту нерадивых, недисциплинированных лиц и вступает в противоречие с общим мнением коллектива.

Исследования показывают, что мнение командира по различным вопросам службы для большинства воинов играет решающую роль в

формировании у них определенных взглядов и суждений. Так, почти 70 процентов опрошенных солдат и сержантов утверждали, что их мнения по служебным делам полностью совпадают с мнением командиров. Власть и опыт, уважение и доверие делают авторитетным и впечатляющим каждое слово командира. Одно это, не говоря уже о других причинах, обязывает офицера избегать опрометчивых суждений, выводов. Психологи рекомендуют: прежде чем произнести вслух какую-либо мысль, офицер должен тщательно продумать ее, так как она непременно отразится на поведении подчиненных. Убедительность и категоричность слов офицера, как свидетельствует практика повседневной жизни, не оставляют и тени сомнения в правильности и ясности его позиции, особенно в боевых условиях.

Решающей предпосылкой устойчивости коллективного мнения являются идейная убежденность, любовь к Родине, вера в командира и свое оружие.

Глубокая идейная убежденность, патриотизм, единство мыслей командиров и подчиненных обеспечили нашим воинским коллективам в самых тяжелых условиях стойкость в бою и волю к победе. Общество — это конкретные люди, у них конкретные интересы, свои радости и драмы, свои представления о жизни, ее действительных и мнимых ценностях. Эта мысль справедлива и для воинского коллектива, в котором конкретные интересы конкретных военнослужащих становятся источником групповых и коллективных оценок и суждений. И далеко не случайно, что успеха добиваются те командиры, которые своевременно реагируют на познавательные потребности и интересы подчиненных с помощью устойчивой обратной связи от каждого воина, повышают качество индивидуально-воспитательной работы. Тут отметим: повседневная практика убедительно подтверждает, что, чем выше качество индивидуального воздействия на воина, тем острее его бдительность и действеннее мнение коллектива. Тесный духовный контакт с человеком, умение понять его мысли и интересы — гарантия взаимного уважения, единства взглядов и поддержания в подразделении здоровой моральной атмосферы. Там же, где индивидуально-воспитательная работа ослаблена, где ее, попросту говоря, не умеют проводить, не прислушиваются к голосу подчиненных, вовремя не дают нужных советов, рекомендаций, возникают различные необоснованные суждения и даже отрицательные мнения.

Групповое (коллективное) мнение как социально-психологический процесс имеет три условных этапа развития.

На первом этапе войны воспринимают, переживают и оценивают поступок или событие, у каждого из них появляются своя субъективная оценка и строго индивидуальное мнение-суждение.

На втором этапе формирования общего мнения воины обмениваются мыслями, оценками, суждениями. Этот этап может проходить спокойно внутри каждой группы.

На третьем этапе группы воинов, как правило, спорят, отстаивают свои оценки, точки зрения, эмоционально убеждают друг друга, приходят к единству взглядов. В целях оптимизации управления коллективным мнением опытный командир не упустит момент первого этапа, когда воины еще только переживают взволновавшее их событие и отношение к нему еще не сформировано. Главное в этот момент предупредить появление незрелых взглядов, предвзятых оценок. Помощь в этом офицеру оказывают актив, прапорщики, сержанты, которые, постоянно находясь среди сослуживцев, быстро реагируют на новость, дают ей правильную оценку, формируют положительную установку на восприятие информации.

На втором этапе офицеру труднее изменить неверные суждения отдельных военнослужащих, так как индивидуально-групповое мнение обладает известной инерцией. В этом случае лучшим противодействием может быть сообщение коллективу дополнительных фактов без упоминания неверных суждений.

Управлять групповыми мнениями, обеспечивать принципиальную критику и самокритику непросто. Опыт работы по формированию зрелого коллективного мнения показывает, что подвергать критике нужно, прежде всего, не мелкие оплошности и отдельные высказывания, а серьезные нарушения воинской дисциплины или устойчивую отрицательную направленность личности. К сожалению, иногда некоторые молодые офицеры стараются сделать предметом обсуждения личного состава чуть ли не каждый случай нарушения уставных положений, стараясь заручиться поддержкой коллективного мнения, что на практике не оправдывает себя.

От зрелости, организованности подчиненных зависят поддержка коллективом справедливой критики и усиление ее остроты общим мнением. Коллективное мнение успешно формируется на общих собраниях. В передовых подразделениях им предшествует большая организаторская работа. В них важное место отводится и групповым беседам. Методика проведения этих бесед довольно проста. Вопросы, как правило, ставит офицер, а отвечает на них кто-либо из воинов, другие же его дополняют либо опровергают. Офицер так направляет беседу, чтобы высказались все.

Иногда это не получается, так как отдельные воины молчат, стесняются показаться смешными, некомпетентными. С молчунами ведется отдельный разговор, в ходе которого командир выясняет их мнение по тому или иному вопросу. Результаты групповой и индивидуальной бесед офицер тщательно

анализирует и делает вывод о характере коллективного мнения по данной проблеме. В отдельных случаях для анализа коллективного мнения используются письменные вопросники и личные беседы-интервью. В них могут быть вопросы, выявляющие информацию о личности или коллективе, факты поведения в прошлом и настоящем, оценки событий или отношения к отдельному воину, группе, коллективу. Беседы целесообразно проводить как можно чаще, чтобы фиксировать уровень развития психологии коллектива и динамику коллективного мнения.

Вывод: таким образом, постоянная и надежная связь с личным составом, регулярное информирование о текущих событиях, совершенствование нравственного воспитания воинов, активная, наступательная борьба с мещанской психологией являются важнейшими условиями управления коллективным мнением.

11.3. Практическое применение методик изучения форм коллективного настроения

Что такое коллективное настроение? Коллективное настроение — это показатель, отражающий сложную гамму чувств, эмоциональных переживаний, страстей и аффектов, которые овладевают всем личным составом в самых различных ситуациях и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Коллективное настроение обладает заразительностью, большой импульсивной силой и динамичностью. Оно мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общественного мнения межличностных отношений, влияет на стиль руководства коллективом. Все это подчеркивает необходимость тщательного изучения различных форм коллективного настроения, знания причин, когда оно переходит из одной формы в другую:

- из положительной - в отрицательную;
- из неосознанной - в осознанную;
- из скрытой - в открытую.

Настроение коллектива или группы воинов может быть самым различным, но для его общей характеристики важны диаметрально противоположные оценки: положительное и отрицательное. Положительное настроение («мажор») включает в себя такие эмоции и чувства, как удовлетворенность, бодрость, воодушевление, оптимизм, радость, чувство профессиональной гордости, чувство прекрасного, чувство любви к Родине, счастье.

Отрицательное настроение («минор») характеризуется неудовлетворенностью, неуверенностью, пессимизмом, унынием, скукой,

злостью, отчаянием, раздражительностью, гневом, страхом, паникой. Чаще всего отрицательное настроение возникает в результате опасных ситуаций, гиперстрессов и потрясений. Следовательно, отрицательное настроение является своего рода сигналом тревоги и плохих взаимоотношений, низкого уровня сплоченности коллектива, резкого дискомфорта ситуации, сильного стрессового воздействия.

Каким образом анализируется коллективное настроение?

Анализ коллективного настроения командир может провести методом наблюдения за реакциями, высказываниями, эмоциональными проявлениями воинов. Однако этот метод достаточно сложен и не определен, так как военнослужащий, пытаясь охарактеризовать свое самочувствие, как правило, согласовывает его либо со своими моральными принципами, либо с мнением товарищей. Кроме того, внешний вид воина (кажущаяся его угрюмость или сосредоточенность, воодушевление или нервозность) не всегда отражает истинное его настроение. Бывает, что за внешним спокойствием человек скрывает и радость, и горе, и любовь, и ненависть. Для более конкретной и более наглядной оценки коллективного настроения офицер может использовать методику эмоционально-символической аналогии, в основе которой лежат специфические связи цвета, словесных символов с эмоциональными состояниями человека.

Так, например:

- красный цвет означает очень радостное, восторженное настроение;
- желтый - хорошее, ровное настроение;
- зеленый - спокойное, уравновешенное;
- белый - неопределенное, нейтральное; голубой - неудовлетворительное, слегка пониженное;
- синий - грустное, подавленное;
- фиолетовый - плохое, тревожное;
- черный цвет - очень плохое настроение, полная депрессия.

Каким же образом оценить динамику коллективного настроения в воинском коллективе, используя этот метод?

Пример конкретного социологического исследования одного подразделения. Были подготовлены два воина, которые поочередно, сменяя друг друга, использовали стандартизированное интервью. Воин-интервьюер три раз в день (утром, днем и вечером) обращался к каждому своему сослуживцу с просьбой охарактеризовать свое настроение, указав на соответствующий цвет карандаша (карточки). Исследование продолжалось в течение 26 дней. Когда испытуемые называли либо красный, либо черный цвет,

то делалась попытка выяснить причину либо восторженного, либо подавленного настроения.

Результаты обобщались, усреднялись, строились цветоматрицы, в которых можно было наблюдать изменение коллективного настроения в течение дня, недели, месяца. Так, в большинстве случаев дневное и вечернее настроение определялось сформированным настроением в утренние часы: чем выше настроение утром, тем выше оно днем и вечером. На вопрос: «Кто формирует ваше настроение утром?» — ответы были самые разные, но основным генератором утреннего настроения оказался офицер (прапорщик), присутствующий на подъеме. Хорошее расположение духа командира, добрая шутка эмоционально стимулировали подчиненных, но если командир с утра был чем-либо недоволен, громко «распекал» нерасторопных воинов, обещая их наказать, то настроение в коллективе снижалось. Было установлено, что в течение недели коллективное настроение преимущественно спокойное, уравновешенное, работоспособное. На цветоматрице оно изображено зелено-желтым цветом. В субботние и выходные дни коллективное настроение повышалось, становилось оранжевым, а в праздничные дни преобладал красно-оранжевый цвет.

Коллективное настроение складывается из групповых и индивидуальных эмоциональных состояний. Поэтому офицеру желательно знать, в какой группе и кто конкретно является источником хорошего или плохого настроения.

В исследуемом коллективе были определены так называемые лидеры-оптимисты и лидеры-пессимисты. Устойчиво положительным настроением обладали около 20 процентов испытуемых, с постоянно пониженным самочувствием зафиксировано 9 процентов. У двух воинов не удалось выяснить преобладающее настроение (на вопросы они постоянно отвечали белым цветом).

Офицеру нужно учиться владеть своими эмоциями, знать приемы устранения, как личного раздражения, так и способы, с помощью которых он может поднять настроение коллектива. Личный пример бодрости и оптимизма быстро передается подчиненным, активизирует ратный труд. Тонкая шутка, ободряющее слово офицера даже в трудных условиях воинской деятельности снимают усталость, вселяют уверенность в успехе. И наоборот, если командир проявляет нервозность, возмущается действиями подчиненных, то коллектив заражается плохим настроением и ухудшает результаты службы. Это особенно заметно в коллективах, несущих боевое дежурство, находящихся в боевых походах, в подразделениях, расположенных на отдаленных «точках», где люди испытывают недостаток эмоционального комфорта. В этой связи командиру нельзя забывать педагогический совет А. С. Макаренко о перспективных

линиях, о необходимости управлять коллективным настроением, формировать «завтрашнюю радость» (близкую, среднюю, дальнюю) применительно к различным задачам коллектива и его отдельных групп.

Воинский коллектив испытывает отрицательные эмоциональные сдвиги, когда, например, происходит замена одних воинов другими, приходит новый командир. Как правило, уход авторитетного командира или другого офицера снижает коллективное настроение на длительное время, солдаты переживают, нервничают, иногда вступают в эмоциональные конфликты с новым командиром. Для создания положительного коллективного настроения командир повышает роль лидеров-оптимистов. В каждом подразделении есть воины, обладающие природным юмором, оптимизмом, обаянием, отзывчивостью, чуткостью. Они непроизвольно создают вокруг себя атмосферу хорошего самочувствия. К ним тянутся воины, желая получить заряд положительной эмоциональности, развеять тоску по дому.

Опыт показывает, что группы хорошего настроения оказывают помощь командиру в сплочении воинских коллективов и формировании здорового социально-психологического климата. Каждому человеку неприятно быть постоянным объектом для шуток, а тем более когда злая шутка задевает самолюбие и унижает воина в глазах всего коллектива. Поэтому группа хорошего настроения по заданию командира в первую очередь стала перевоспитывать солдат-пересмешиков, любителей грубых шуток. Конечно, не сразу, но в подразделении уменьшилось количество неуставных взаимоотношений по причине эмоциональной несдержанности отдельных воинов, улучшился нравственный климат, возросла сплоченность коллектива. Еще в древности известны были мелодии против уныния, раздражения, гнева. Для устранения отрицательных эмоций и сейчас эффективно применяется музыкальная психотерапия.

Музыка является средством повышения работоспособности человека. Хотелось бы отдельно сказать о военной музыке. Развитие любви к ней у военнослужащих имеет важное значение. Установлено, что она сохраняет силы и вызывает боевое воодушевление, снимает страх и способствует проявлению героизма. Всем хорошо известны возбуждающая дробь военных барабанов и пронзительные звуки сигнальной трубы. Ритмическая музыка, духового оркестра способна настраивать воинский коллектив на определенный темп деятельности, мобилизовать активность, отвагу и бесстрашие.

Тренинг, направленный на изменение коллективного настроения посредством методов арт-терапии.

Коллективное настроение – это эмоциональные реакции коллектива на явления объективного мира, протекающие в определенный отрезок времени.

Оно обладает большой заразительностью, импульсивной силой и динамичностью. Рассматриваемое явление мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общего мнения и межличностных отношений. Следовательно, настроение коллектива – это взаимосвязанные эмоциональные реакции и переживания, которые имеют определенную окраску, характеризуются большей или меньшей интенсивностью и напряженностью. От них зависит степень готовности членов группы к тем или иным действиям.

Цель тренинга: изменение коллективного настроения, посредством группового взаимодействия; сформировать хороший психологический климат с помощью сотрудничества и взаимопомощи внутри группы. Повышение тонуса группы.

Материалы: воздушный шарик, краски, кисточки, карандаши, мелки, бумага, стаканчики для воды, цветная бумага, журналы, ножницы, клей, фломастеры, маркеры.

1. Упражнение «Шар» (7-10 мин)

Цель: Разогрев, включение всех участников в работу. Повышение тонуса группы. Материалы: воздушный шарик.

Инструкция: Все участники стоят в кругу. Психолог: «Сегодня на занятии мы с вами будем играть с воздушными шарами. Предлагаю начать вот с этого шара, – ведущий держит в руках один воздушный шар. – Сейчас мы будем передавать его по кругу, но при одном условии: делать это можно, используя только локти (сжав шар локтями), помогать кистями нельзя. Итак, начали. Второй круг шар передается только ногами (сжав шар коленками). Третий круг: шар передается с помощью головы (шар прижимается головой к плечу)».

2. Упражнение «Ассоциации» (10-15 мин)

Цель: Упражнение усиливает чувство группы, включение всех участников в работу, создает положительный эмоциональный настрой.

Необходимые материалы: краски, кисточки, карандаши, мелки, бумага, стаканчики для воды, цветная бумага, журналы, ножницы, клей, фломастеры, маркеры.

Ход работы: Упражнение «Ассоциации». Группа делится на пары. Каждый участник на листе бумаги рисует на своего партнера ассоциации (если бы он был цветом, предметом, животным, музыкальным направлением, то каким?). На эту работу отводится 10 минут. Когда ассоциации готовы, можно с их помощью представить своего партнера. Для составления ассоциативного ряда можно воспользоваться готовыми образами, вырезав их из журнала и наклеив на бумагу.

3. Упражнение «Парное рисование» (10-15 мин)

Цели: развитие саморегуляции, произвольности поведения, умения работать по правилам, развитие способности конструктивного взаимодействия. Техника проводится в парах.

Необходимые материалы: краски, кисточки, карандаши, мелки, бумага, стаканчики для воды, цветная бумага, журналы, ножницы, клей, фломастеры, маркеры.

Ход работы: группа делится по парам, каждой паре раздается по листу бумаги, коробке красок, карандашей. Другие материалы могут лежать на отдельном столе, чтобы любой ребенок мог подойти и взять то, что ему может понадобиться.

Инструкция: «Сейчас мы будем рисовать в парах. Двое рисуют на одном листе бумаги какую-то единую композицию или образ. При этом есть очень важное условие: нельзя заранее договариваться о том, что это будет за рисунок, нельзя разговаривать в процессе работы. Кроме красок и карандашей разрешается дополнять образ цветной бумагой, использовать готовые образы из журналов, вырезая и приклеивая их в дополнение к композиции. Начинаем по сигналу».

После того, как рисунки будут готовы, проводится обсуждение и выставка работ. Можно выбрать самую гармоничную, самую необычную или самую конфликтную работу и задать вопросы авторам, что им помогало, как они действовали, как договаривались на невербальном уровне, что именно будут рисовать и т.д.

Так же обсуждается и негативный опыт взаимодействия в процессе парного рисования.

4. Упражнение «Шеренга» (5-10 мин.)

Цель: сплочение коллектива. Упражнение позволяет осознать невербальные средства установления контакта, апробировать их в безопасных условиях группы, проверить свои возможности установления контакта в различных ситуациях, понять, что при установлении контакта не существует универсальных средств и правил, а прежде всего, необходимо ориентироваться на человека, с которым взаимодействуешь.

Ход упражнения: участники строятся в шеренгу по: росту; цвету волос; алфавиту имен; размеру ноги; знаку зодиака и т.д.

Инструкция: «Сейчас вам предстоит построиться в шеренгу по цвету глаз, от самых светлых к самым темным. При построении запрещается разговаривать. Итак, начали». На построение дается 2 минуты. Затем предлагается построиться по цвету волос, от самых светлых к самым темным. Условия те же. Последнее задание самое сложное: построиться по росту с закрытыми глазами, не разговаривая.

Вопросы для обсуждения:

Что вы сейчас чувствуете?

Что вам больше всего понравилось?

Трудно ли вам было выполнять упражнение?

5. Упражнение «Рисуем круги» (35-45 мин.)

Для этой техники выбран именно круг как мифологический символ гармоний. Считается, что круг из-за отсутствия острых углов – самая «доброжелательная» из всех геометрических фигур, означающая одобрение, дружеское отношение, сочувствие, мягкость, чувственность.

Работа в круге активизирует интегративное, эмоциональное, интуитивное (правополушарное) мышление, а также объединяет, стабилизирует группу, способствует формированию благоприятных межличностных отношений. Даже маленькие дети, по наблюдению Ш. Раис, предпочитают окружности всем другим фигурам. Это, видимо, связано с простотой круглой формы. Художник, как заметил Э. Бюлов в статье «И вот вам знак», погруженный в процесс изображения самых разнообразных символов, заполняет всю поверхность листа до самого края, словно открывая их для себя. Множество листов, испещренных кругами то большего, то меньшего размера, соприкасающимися или пересекающимися друг с другом, а иногда и включенными один в другой, ставят вопрос о значимости круга как символа. Обычно, нарисованные круги далеки от совершенства с позиций геометрии. Однако они представляют собой самодостаточные сущности, для обозначения которых трудно подобрать слова. В сознании лишь возникают представления о некой форме, эстетические достоинства которой и удерживают внимание.

Цель: развитие спонтанности, рефлексии; позволяет прояснить личностные особенности, ценности, притязания, характер проблем каждого участника, его положение в группе; выявляет межличностные и групповые взаимоотношения, их динамику, имеет потенциал для формирования групповой сплоченности.

Материалы: Два рулона (по одному на каждый стол) плотной бумаги. Разнообразные изобразительные материалы и средства в достаточном количестве: карандаши, фломастеры, краски, гуашь, кисти, баночки с водой, ластик, скотч.

Ход упражнения: Группа садится вокруг стола, им предлагаются ватман, простые карандаши, краски, кисточки, глянцевые журналы и клей. Каждый из участников рисует фигуру круга, а так же может дорисовывать чужие рисунки, писать пожелания друг другу. По окончании работы участники делятся впечатлениями о совместной работе, показывает собственные рисунки,

рассказывает о замысле, сюжете, чувствах, зачитывает, при желании, вслух добрые пожелания, которые ему написали другие участники.

Инструкция: Займите место за одним из столов. При желании свое местоположение можно изменить. Вы вправе свободно передвигаться вокруг стола и работать на любой территории. Нарисуйте кружок желаемого размера понравившимся цветом. Затем нарисуйте на листе еще один-два круга любого размера и цвета. Обведите контуры рисунков. Соедините линиями свои круги с теми кругами, которые вам особенно понравились. Представьте, что прокладываете дороги. Заполните пространство каждого из своих кругов сюжетными рисунками, значками, символами, т.е. придайте им индивидуальность. Далее походите вокруг листа-картины, внимательно рассмотрите рисунки. Если вам очень хочется дорисовать что-либо в кругах других участников, попробуйте с ними об этом договориться. С согласия авторов напишите добрые слова и пожелания около рисунков, которые вам понравились. Будьте бережны к пространству и чувствам других! Зарисуйте оставшееся свободное пространство листа узорами, символами, значками и др. Прежде всего, договоритесь с другими участниками о содержании и способах создания фона для коллективного рисунка.

Вопросы для обсуждения:

«Как вы себя чувствуете?»

«Как ваше настроение сейчас?».

«Расскажите о своем рисунке?»

«Дополняли ли вы работы других участников?»

Вывод: работа с людьми - большое искусство. Оно не терпит формализма, равнодушия, шаблона. Руководить воинским коллективом – это значит не только командовать подчиненными, приказывать и требовать, но и постоянно воспитывать их, формировать здоровые внутри коллективные отношения, предупреждать негативные процессы, глубоко проникая в психику каждого подчиненного.

11. 4. Применение социометрического метода для предупреждения и преодоления конфликтов и управления коллективной дисциплинированностью

В современной науке понятие «конфликт» рассматривается как противоречие или стадия его развития, как столкновение, противодействие, тип конкурентного взаимодействия. Конфликт может служить способом разрешения значимых противоречий, возникающих в социальном общении людей. Основными его признаками, по мнению А. Я. Анцупова, А. И. Шипилова являются:

- наличие противоречия между людьми;
- взаимное противодействие, направленное на защиту кем-либо своих интересов, блокировку действий другого, нанесение ему ущерба;
- формирование негативного отношения друг к другу в виде проявления негативных эмоций.

Конфликты как социально-психологические явления могут быть внутриличностными, межличностными, межгрупповыми и межгосударственными. К примеру, в воинских коллективах наиболее часто происходят межличностные конфликты, реже - межгрупповые. Кроме этого, конфликты подразделяются на кратковременные и затяжные, конструктивные и деструктивные, по вертикали (между начальниками и подчиненными), по горизонтали (между равными по должности и воинскому званию). Исследования военных психологов показывают, что в подразделении, насчитывающем 50-70 военнослужащих, ежедневно происходит до 10 конфликтов.

Они возникают по различным причинам и протекают по-разному: из них более 38 % - кратковременные, около 40 % продолжаются до нескольких недель. Конфликт может длиться и в течение месяца. Более того, конфликты порой затягиваются и до года и более, практически на весь срок службы (хотя это и очень редко). Наиболее частыми в воинских коллективах являются конфликты между начальниками и подчиненными, составляющие до 75 % всех межличностных конфликтов. Они могут быть вызваны следующими причинами: качеством воинской деятельности (38 % от общего числа конфликтов), внутригрупповой борьбой за роль лидера в коллективе (23 %), борьбой военнослужащего за честь и достоинство (15 %), оценкой результатов деятельности (7,4 %), внедрением новшеств в подразделении (5,2 %). Обычно конфликт считают негативным социально-психологическим явлением, отрицательно влияющим как на конфликтующих, так и на коллектив в целом. Но, по мнению А. Г. Маклакова, это не совсем так. При изучении более 1500

конфликтов в частях различных видов Вооруженных Сил было установлено, что практически каждый конфликт несет в себе и конструктивные, и деструктивные функции.

Последствиями конструктивного воздействия конфликта являются:

- конфликт разрешился объективно и своевременно;
- утвердилось истинное;
- устранены недостатки (противоречия).

При этом, как указывает Э. Н. Вольфсон, конфликт может оказывать следующие позитивные воздействия на его участников (отношения между ними) и социальную среду:

- снимает психическое напряжение (разрядка);
- позволяет лучше узнать друг друга;
- улучшает самочувствие, а также индивидуальную (групповую) деятельность;
- повышает статус (авторитет) участников;
- нормализует взаимоотношения в коллективе (психологический климат);
- вооружает социальным опытом разрешения проблемных ситуаций взаимодействия и др.

Конфликт может иметь и деструктивное воздействие. Тогда, как отмечает Р. Л. Кричевский значительно ухудшаются настроение людей, а также взаимоотношения между ними, что влечет за собой снижение качества служебной деятельности военнослужащих. Конфликты порой могут сопровождаться психологическим и физическим насилием, а значит травмированием военнослужащих. Так, применение физического насилия в конфликтах между военнослужащими по призыву является относительно частым явлением - от 27 % до 50 % конфликтных ситуаций. Для успешной профилактической работы по предупреждению негативных конфликтов необходимо знание динамики их протекания. Это специфический процесс, состоящий из трех периодов и составляющих их этапов.

В конфликтологической литературе указывается, что любой конфликт в своем развитии проходит несколько стадий. Начальная стадия получила название «конфликтная ситуация». Она соответствует устойчивому состоянию системы, при котором ее элементы находятся в отношениях содействия или нейтралитета. Конечная (завершающая) стадия выступает в одном из трех вариантов: возврат системы к своему исходному устойчивому состоянию, образование в ней нового устойчивого состояния или её катастрофа (разрушением в результате противоборства). Помимо начальной и завершающей, в развитии конфликта выделяют латентную и активную стадии.

Конфликтная ситуация - это начало конфликта. В этот период формируются условия, необходимые для перерастания противоположных свойств системы в противоречия между ее элементами. Находясь в этой стадии, конфликт как бы дремлет, а противоположные свойства «дожидаются своего часа», чтобы вначале перерасти в противоречия, расчленив тем самым систему на противонаправленные части, а затем материализоваться в активные внешние действия (противоборство). Переход противоположностей в противоречия осуществляется под воздействием факторов, которые принято называть источниками конфликта. Источник конфликта - это есть условие, служащее основанием для превращения противоположных свойств системы в противоречия между ее элементами. В качестве такого условия выступает дефицит ресурсов и ограниченность коммуникаций. Итак, возникновение дефицита ресурсов фиксирует образование конфликтной ситуации. Далее конфликт может развиваться по трем направлениям, то есть перейти в одну из трех стадий: завершения, активных действий или латентную. В физических конфликтах направление развития зависит от доминирования тех или иных физических законов, действующих данной системе, в биологических - от инстинктивного поведения особей, в социальных - от уровня развития общественного сознания и принимаемых людьми решений.

Как свидетельствуют исследования В. И. Новосельцева, движение конфликта по первому направлению соответствует развитию событий без противоборства сторон. Применительно к социальным системам это означает, что в них должны доминировать процессы поддержания сотрудничества и содействия. В настоящее время человеческая цивилизация в целом движется в этом направлении.

С позиции гуманизма, важно изыскать такие способы воздействия на социальные конфликты, которые способны обеспечить их развитие преимущественно по первому направлению. Такой подход не следует расценивать как утопическое стремление к исключению из социальной жизни конфликтов как таковых. Конфликт – явление неустранимое, а вот устранить конфронтацию и разрушающее противоборство вполне возможно.

Второе направление развития конфликта – это путь экспансии и агрессии с целью захвата чужих ресурсов. В человеческом сообществе такие процессы доминировали вплоть до середины двадцатого столетия. Только катастрофические последствия второй мировой войны и возникшая вслед за этим угроза развязывания всеобщего ядерного конфликта заставили человечество искать иные способы извлечения необходимых ресурсов. Как в социальных, так и в любых других конфликтах, В. И. Новосельцев, считает

возможным выделить две основные формы противоборства: противодействие и эксплуатацию.

Противодействие характеризуется в целом взаимоотноительным влиянием конфликтующих сторон друг на друга, а эксплуатация – отрицательным и положительным взаимовлиянием одновременно. При эксплуатации диалектическим образом сочетаются черты противодействия и содействия. Находясь в такой форме противоборства, стороны преследуют свои противоположные цели, но в то же время ни одна из них не может достигнуть собственной цели без другой. Иначе говоря, несмотря на противоположность целей, каждая из сторон обладает чем-то необходимым другой стороне и уступает это «что-то» в обмен на уменьшение противодействия. Вокруг этого обмена и развивается противоборство.

В противодействии выделяют «антагонизм», «строгое соперничество» и «нестрогое соперничество», а в эксплуатации – «нормальную», «злобную» и «доброжелательную».

«Антагонизм» представляет собой предельную степень противодействия, при котором достижение цели одной стороной исключает достижение цели другой и наоборот, то есть интересы сторон не только противоположны, но и несовместимы. «Строгое соперничество» предполагает антагонистическое противодействие, но с существованием областей нейтрализма и невзаимоисключаемости целей, то есть в целом интересы сторон прямо противоположны, однако в их взаимоотношениях имеются точки соприкосновения, тяготеющие к нейтралитету, а не антагонизму. «Нестрогое соперничество» имеет место в случае взаимного противодействия сторон с присутствием областей содействия, то есть интересы сторон в своей основе противоположны, но есть точки соприкосновения, где возможно сотрудничество. «Доброжелательная эксплуатация» соответствует ситуации, при которой обе стороны выигрывают в противоборстве, но одна больше другой, то есть за счет другой.

«Нормальная эксплуатация» возникает тогда, когда в ходе противоборства одна сторона выигрывает за счет другой, а другая при этом проигрывает. «Злобная эксплуатация» предполагает проигрыш обеих сторон, но одна из них проигрывает меньше, то есть предпочитает проиграть, чтобы другая сторона проиграла еще больше. Указанные формы противоборства не имеют четких границ, и в реальном конфликте они могут присутствовать в любом наборе. Однако в конкретной ситуации всегда доминирует одна из них и, если не происходит разрушения системы, противоборство может многократно переходить из одной формы в другую. Поэтому динамика противоборства может рассматриваться двояко: как изменение параметров

системы в рамках одной формы противоборства (микродинамика) и как последовательность переходов одной формы в другую (макродинамика).

Рассмотрим объективные причины конфликтов. Недостаточная обеспеченность подразделения всем необходимым для нормальной жизнедеятельности и выполнения боевых задач. Это относится как к материальным, финансовым и техническим средствам, так и к укомплектованности подразделений личным составом.

Нарушение социальной справедливости при распределении материальных и духовных благ. Это касается не только значительных материальных ресурсов, но и очередности заступления в наряды, равномерности служебной нагрузки и т.п.

Слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения межличностных противоречий, возникающих во взаимоотношениях военнослужащих.

Субординационный тип отношений военнослужащих, продиктованный укладом воинской службы.

Сложность и динамичность воинской деятельности. Например, на определенные временные отрезки (апрель - май и октябрь - ноябрь) приходится около 40 % конфликтов между руководителями и подчиненными. Это связано, во-первых, с нарушением системы межличностных отношений, происходящих в результате увольнения в запас одних воинов и призыва других, и, во-вторых, с различием требований командиров к организации службы и боевой подготовки, в частности в конце учебных периодов.

Несоответствие нормативного (незакрепленного уставом) типа отношений военнослужащих типу отношений, которые возникают в процессе их служебной деятельности.

Сложность социальной и профессиональной адаптации командиров к своему должностному статусу.

Наиболее распространенным инструментом социально-психологического исследования малых групп и коллективов является метод социометрии.

Как социально-психологический тест, применяемый для оценки межличностных эмоциональных связей в группе, он был разработан американским социальным психологом и психиатром Я. Морено. В конфликтологии данный метод применяется для выявления напряженных, конфликтных взаимоотношений в малой группе. Он основывается на определении каждым членом группы своего отношения к окружающим по предложенным критериям. С его помощью можно установить популярность (непопулярность) членов группы, изучить типологию социального поведения сотрудников в условиях коллективной деятельности, вскрыть неформальную

структуру группы, выявить социально-психологическую совместимость (несовместимость) ее членов.

Обычно военнослужащие заполняют две социоматрицы: по первому вопросу (критерию) – для определения деловой авторитетности, и по второму – для выявления эмоциональной авторитетности. Метод социометрии позволяет получить количественные критерии – так называемые социометрические индексы, характеризующие социально-психологические явления в группе. Одним из наиболее важных групповых социометрических показателей является индекс конфликтности группы, который отражает относительное количество имеющихся в ней взаимных отрицательных связей. Одной из широко применяющихся методик изучения конфликтов в воинских подразделениях является модульный социотест, разработанный профессором А. Я. Анцуповым.

Социотест, имеет структуру, включающую две базовые и несколько дополнительных измерительных шкал (модулей). Два первых базовых модуля позволяют оценить отношение ко всем членам воинского коллектива со стороны каждого из сослуживцев. Сопоставление ответов на первые два вопроса дает возможность выявить не только реальные, но и потенциальные конфликтные диадные взаимоотношения в подразделении. Кроме того, два базовых модуля позволяют количественно оценить такую важную характеристику конфликтов, как их интенсивность, острота. Дополнительные модули используются в зависимости от целей изучения коллектива и позволяют оценить качество работы каждого члена группы, его нравственные качества, профессиональные знания, степень его помощи членам группы, усилия по достижению личных и общегрупповых интересов, характер выполнения данных обещаний, а также другие особенности группы и каждого ее члена.

В зависимости от целей, которые ставит перед собой конфликтолог, в конкретный опросный лист можно включить от одного до семи вопросов. Оценки выставляются на специальном бланке, разработанном таким образом, чтобы исключить всякое подозрение опрашиваемого относительно возможности его идентификации по почерку. В первом модуле «Мое отношение» (МО) опрашиваемым военнослужащим предлагается оценить их собственное отношение к каждому члену своего коллектива. Опрашиваемые должны воссоздать образ конкретного сослуживца, вспомнить характер складывающихся с ним отношений, ситуации совместного взаимодействия и на этой основе дать оценку своего субъективного отношения к данному человеку по шкале от +5 до -5. При ответе на второй модуль «Отношение ко мне» (ОМ) военнослужащий оценивает, как, по его мнению, каждый из сослуживцев относится к нему.

При заполнении модуля «Качество выполнения должностных обязанностей» (ДО) опрашиваемому предлагается дать свою оценку каждому сослуживцу по этой характеристике. Военнослужащие оценивают отношение каждого сослуживца к служебной деятельности, умение качественно решать задачи повседневной службы, реализовывать свое функциональное предназначение. Совокупность оценок военнослужащих подразделения выступает в качестве группового мнения по данному параметру.

В модуле «Нравственные качества» (НК) членам коллектива предлагается оценить нравственные качества сослуживцев. При этом каждый военнослужащий имеет свои критерии, по которым он судит о нравственных характеристиках других людей. Эти критерии задаются, формируются в процессе жизни родителями, социальным окружением, образцами художественной литературы и т.д. Данный модуль позволяет опереться именно на личную установку опрашиваемого, его личную позицию относительно самого понятия «нравственность».

Эксперимент. Представители различных наук, в первую очередь гуманитарных, издавна пытались разгадать причины войн, насилия, споров и других видов конфликтов. Однако лишь недавно конфликт стал объектом конкретных эмпирических исследований, причем ученые-практики быстро убедились и в необходимости привлечения имеющегося теоретического материала. И дело не только в желании использовать основы наследия известных ученых. Любой исследователь-конфликтолог сталкивается с необходимостью применения теории и методов конкретных наук: социологии, экономики, психологии, политологии и др. В некоторых областях эти науки вообще невозможно отделить друг от друга. Так, теория игр, которая широко используется для прогнозирования международных конфликтов, была основана экономистом О. Моргенштерном и математиком Д. Нейманом. Политологи берут на вооружение конкретные социологические методы, в которых математика занимает одно из центральных мест. Именно поэтому конфликтологи-теоретики и конфликтологи-практики в серьезных программах работают, как правило, совместно.

Одновременно каждый автор строит своеобразные мосты между дисциплинами с целью воспроизведения всей картины конфликта. С учетом специфики последнего (он может иметь как позитивные, так и явно негативные последствия) у исследователей возникают проблемы, связанные с известным риском. Вследствие этого существенно ограничиваются экспериментальные подходы, поскольку любое прямое вмешательство в конфликт, особенно межличностный, не только может причинить вред сторонам, но и нарушить «чистоту» исследования. Выбор зависит от вида и уровня исследуемого

конфликта, его общественной значимости. На уровне межличностного общения эксперимент, как правило, проводят психологи.

Исследование документов. Можно предположить, что влияние различных (шумовых, световых и др.) раздражителей на агрессивность поведения не обязательно исследовать методом эксперимента.

Психофизиологи дают множество сведений об этом как в своих статьях и книгах, так и в официальных отчетах. Исследователь также может узнать о конфликтующих странах, институтах, группах и отдельных людях в многочисленных источниках, которые социологи называют документами, психологи – архивными данными или документальной информацией, экономисты – статистикой и т.д.

В любом случае имеются в виду средства различного закрепления на специальном материале информации о фактах, событиях и мыслительной деятельности человека. Информация фиксируется с помощью букв, цифр, стенографических и иных знаков, рисунков, фотографий, звукозаписей и т.д.

В зависимости от технических средств фиксации информации различают следующие виды письменных документов: официальная документация государственных и общественных организаций, литература; пресса; личные документы (письма, дневники); фонетические (радио, магнитные записи, грампластинки). В последние десятилетия появились и продолжают появляться новые физические носители для хранения документации, например микрофильмы.

Универсальным способом хранения и распространения становится представление информации в машиночитаемой форме на магнитных (магнитные ленты, дискеты и т.п.) и оптических (оптические диски) носителях для компьютера. Все более популярным становится использование системы Интернет.

Обычно при исследовании документов встречаются трудности, связанные с большим количеством и разнообразием источников. Поэтому применяется своеобразная методика их изучения, называемая контент-анализом (количественный анализ). Его суть укладывается в довольно простую схему: «Кто сказал, что, кому, как, с какой целью и с каким результатом?» При применении этой методики удастся найти и подсчитать признаки документа (например, число упоминаний слова «борьба»), отражающие его сущностное содержание. Заметим, что контент-анализ – это методика с широким спектром применения. Однако он, возможно, более чем любой другой метод, требует тщательной операционализации всех переменных и постоянного мониторинга процесса наблюдения. Благодаря нему можно получить высокоинформативные результаты, но они должны интерпретироваться лишь в контексте всех

материалов, а не только контент-анализа. Дело в том, что анализ документов дает ограниченный результат. Они подготовлены обычно с позиций тех или иных групп и учреждений, т.е. носят, как это ни кажется парадоксальным, субъективный характер. К тому же они достаточно фрагментарны и зачастую не коррелируют с задачами исследователей.

В войсковой практике социометрическая методика применяется в двух вариантах: параметрическом и непараметрическом. Сущность параметрической социометрии состоит в том, что испытуемым предлагается сделать строго определенное число выборов по заданному критерию. Например, назвать пять военнослужащих, которые обладают наибольшей совместимостью и бесконфликтностью или могут составить самую надежную команду для выполнения специального задания. Непараметрическая социометрия позволяет выбирать и отвергать любое число лиц при условии, что военнослужащие положительно относятся к проводимому опросу. В противном случае могут быть ответы «Выбираю всех» или «Отвергаю всех», которые существенно искажают получаемые результаты.

Достоинствами социометрии являются: возможность за короткое время собрать значительный материал, который поддается статистической обработке и может быть представлен наглядно; возможность регистрации отношений между всеми членами коллектива (группы). Одновременно к числу ее недостатков относится фиксация преимущественно эмоциональных отношений, выраженных в симпатиях и антипатиях военнослужащих; невозможность выявления истинных мотивов выборов; отражение в числе выборов не столько сплоченности, сколько дружеских связей.

Считается, что методика оценки групповой сплоченности доступна каждому офицеру. Суть социометрической методики состоит в выборе каждым членом группы из ее состава партнера для совместных действий и общения в различных предполагаемых ситуациях. С этой целью формулируются вопросы (выборы) на которые позволяют выявить индивидуальное отношение военнослужащего к другим членам коллектива по определенному критерию (например, деловому, нравственному, коммуникативному, эмоциональному, ролевому).

Вопросы позитивной и негативной направленности могут звучать примерно так:

– С кем из членов группы Вы хотели бы выполнять ответственные боевые задачи? Кто бы мог возглавить группу для выполнения ответственной задачи, поставленной командиром? (деловой критерий);

– У кого попросили бы совет? С поведением и взглядами, каких военнослужащих Вы бы не согласились? (нравственный критерий);

– С кем бы Вам хотелось поговорить, пообщаться в свободное от службы время? (коммуникативный);

– С кем бы Вы хотели вместе отдыхать (пойти в увольнение, на вечеринку и т.п.)? (эмоциональный критерий) и т.д.

Для регистрации ответов подготавливаются опросные листы с определенной формой таблицы, рассчитанной на 10 (по 2 каждого из критериев) задаваемых вопросов. Справа от алфавитного списка всех военнослужащих подразделения выделяются несколько колонок, в которых опрашиваемые проставят свой выбор. Опыт проведения социометрических опросов в войсковых условиях показывает, что наиболее значимыми критериями для непараметрической оценки групповой сплоченности является выбор респондентами тех военнослужащих, с которыми он мог бы успешно выполнять различные виды деятельности в пределах собственной компетенции.

С позиций современной науки управления предупреждение конфликтов выступает в виде особой тактики, осуществляемой в чрезвычайных ситуациях. Причем возникновение самой возможности конфликта для современного менеджмента представляется свидетельством сбоя в системе управленческой деятельности, результатом несоблюдения ее основных норм.

Если традиционный подход, представленный зачинателями науки управления, исходил из представления, что люди по своей природе ленивы, испытывают глубокое отвращение к труду и подчиняются в процессе трудовой деятельности только давлению своих материальных потребностей, то новый менеджмент выдвинул совершенно иную, более гуманную концепцию.

Согласно этой новой установке, человек постоянно ощущает естественную потребность в труде. В этой сфере он способен на проявление инициативы, своих творческих возможностей, а значит, конфликтует с окружающими людьми. Именно эта гуманистическая концепция и стала главным фундаментом всей стратегии современного менеджмента, на которой основываются все её правила и нормы, все частные тактики, в том числе и тактика предупреждения конфликта и управлением коллективной дисциплинированностью военнослужащих.

Список использованной литературы

Основная литература:

1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан. – Астана, 2016 года.
2. Постановление Президента Республики Казахстан «Об утверждении положения об органах воспитательной и социально-правовой работы» от 22 июня 1993 года № 1273.
3. Правила боевого применения Сухопутных войск Вооруженных Сил Республики Казахстан, часть 3, – Астана, 2002.
4. Приказ Министра обороны Республики Казахстан № 926 от 28.11.2010 года «Об утверждении структуры и направлений деятельности психологической работы».
5. Приказ Министра обороны Республики Казахстан от 8 октября 2010 года №771 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы работы по укреплению воинской дисциплины и правопорядка в Вооружённых Силах Республики Казахстан в свете требований Президента страны – Верховного Главнокомандующего Вооружёнными Силами Республики Казахстан».
6. Приказ Министра обороны Республики Казахстан № 623 от 06.09.2010 года «О мерах по предупреждению суицидальных проявлений в Вооруженных Силах Республики Казахстан».
7. Приказ Министра обороны Республики Казахстан от 25 ноября 2016г. № 555 «Система государственно-правовой подготовки и информирования личного состава в Вооруженных Силах Республики Казахстан».
8. Военная педагогика и психология. / Под редакцией А.В. Барабанщикова. - М.: Воениздат, 1986.
9. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: В 8 Т. Т 4. М.: Педагогика, 1984.
10. Бирюков В. «Психологическая работа в части: теория, методика, практика» Алматы 2000 года.
11. Бирюков В.М. «Методические рекомендации», Алматы 1999 года.
12. Бирюков В.М. «Проблемы теории, методологии и методики военно-социологического исследования», Алматы 1999 год.

Дополнительная литература:

1. Бирюков В.М. «Методические рекомендации», Алматы 1999 года.
2. Подоляк Я. «Личность и коллектив», Москва 1989.
3. Волкогонов Д.А. «Психологическая война», Москва 1984года.
4. Баклановский С. « Справочник войскового психолога», Москва 2009 года.
5. Пузиков М., Алпысбаев Т. «Социальные конфликты в воинской среде». Алматы 2011 г.
6. Сактаганов Б. «Әскери психология», Алматы 2012 года.
7. Яковлев В.Н. «Руководящие документы по организации воспитательной работы в подразделении», Алматы, – 2006 года.
8. Ефремов О.Ю. «Военная педагогика» – Питер, 2010.
9. Мынбаева.А.К., Садвакасова З.М. «Искусство преподавания: концепции и инновационные методы обучения», Учебное пособие. – 2-е изд., доп. – Алматы, 2012.
10. Кусаинов К. «Учебное пособие по организации морально-психологического обеспечения войск в бою и операциях» Астана 2008 года. Учебное пособие по тактической подготовке. – Алматы, 2005 года.
11. Робер М.А., Тильман Ф. «Психология индивида и группы», Москва 1988 года.
12. Рудестам К. «Групповая психотерапия», Москва -Прогресс ,1990 года.
13. Актуальные вопросы психологической подготовки военнослужащих в современных условиях. Алматы 2014 года.
14. Калюжный А. Принципы, формы и методы обучения и воспитания подчиненных. //Ориентир. - № 2. - 2007.
15. Цепин М. Формы и методы воспитательной работы в истории Российской армии // Ориентир. - № 1. - 2006.
16. Бурковский В. Основные пути и методы воспитания у подчиненных высокой ответственности за несение боевого дежурства, караульной и внутренней служб // Ориентир. - 2007. - № 6.
17. Петрошенко А. Основные пути и методы воспитания у подчиненных высокой ответственности за несение караульной и внутренней служб, боевого дежурства // Ориентир. - 2005. - № 2.
18. Справочник офицера-воспитателя. Серия «Право в Вооруженных Силах». - М.: «За права военнослужащих», 2003.
19. Основы военной психологии и педагогики — М. Воениздат 1981 г.
20. Военная психология и педагогика — М. Воениздат 1986 г.
21. В.Г.Крысько Социальная психология в схемах и комментариях СПб Питер 2003 г.

22. Учебное пособие по общей и военной психологии — Алматы 1995 г. 2 часть.
23. Психолого-педагогические основы деятельности командира. Под ред. ген. армии И. Г. Павловского. М., Воениздат, 1977.
24. Немов Р.С. «Психология» книга 1 — М. 2000.

Академии гражданской защиты имени Маллика Габдуллина
Министерства по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан

Учебное пособие
«Военная педагогика и психология»

Подписано в печать 19.02.2024 г.
Формат 60х84/16 Усл.п.л. 12,32
Тираж 15 экз. Заказ № 41

Опечатано в типографии Академии гражданской защиты
имени Малика Габдуллина Министерства по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан
г. Кокшетау, ул. Акана-Серэ, 136
Тел.: 8(7162) 25-58-95

