

Традиции воинского коллектива оказывают важнейшее значение на его формирование и воспитание. Традиции – это исторически сложившиеся правила и обычаи, побуждающие курсантов образцово, с честью и достоинством выполнять свой долг перед Родиной, овладевать знаниями, приобретать навыки и умения, необходимые для осуществления их дальнейшей профессиональной деятельности. Изучение и использование боевых традиций, истории Вооруженных Сил, своего факультета, курсантского подразделения, встречи с ветеранами факультета, Вооруженных Сил позволяют добиться высоких результатов в формировании курсантского коллектива.

Поддержание строгого уставного порядка способствует сплочению и дисциплинированности курсантов. Под уставным порядком следует понимать организацию жизни и деятельности курсантского подразделения в точном соответствии с требованиями законов и уставов. Сюда входит: выполнение правил внутреннего распорядка (подъем, проведение зарядки, построения, соблюдение правил личной гигиены, аккуратное ношение формы одежды и т.д.), несение службы в наряде, соблюдение норм и условий военного быта, выполнение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, четкая организация учебы и самостоятельной подготовки. Именно твердый воинский порядок формирует прочные навыки и привычки поведения, закаляет характер, волю, развивает внимательность, наблюдательность, сплачивает курсантский коллектив.

Воспитательная работа должна быть направлена на сплочение курсантского коллектива. Необходимо всячески подчеркивать значение коллектива, показывать, что задачи, стоящие перед курсантским подразделением, могут быть выполнены лишь общими усилиями. Совместное обучение, коллективные культурно-массовые мероприятия, умелая организация свободного времени курсантов – все это может стать важнейшим инструментом создания здоровой морально-психологической атмосферы.

УДК 316.75

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПОДЧИНЕННЫМИ

П. Г. ДЕМИДОВ, А. В. КОЛОМИЕЦ, В. М. ВОРОНА
Белорусский государственный университет транспорта

Психика человека с его душевным миром, переживаниями, эмоциями – одно из наиболее сложных нематериальных явлений, существующих в природе. Чем обусловлено совершенно различное поведение одного и того же человека либо группы людей в схожих внешне ситуациях, но в разные периоды времени? Почему иногда человек, совершив тот или иной поступок, впоследствии сам не может объяснить, чем были вызваны его действия?

Как воспитывать человека, чтобы добиться оптимальных результатов, научиться прогнозировать поведение людей, управлять сложными внутренними процессами, предопределяющими реальные деяния? Эти вопросы с древнейших времен осмысливались мудрецами и философами. Впоследствии, по мере развития общественной мысли и становления различных наук, они стали вполне в конкретной постановке исследоваться представителями науки психологии – соответственно с выработкой на основе полученного знания рекомендаций и предложений по формированию психологических свойств индивида и максимально продуктивного использования его личностных качеств на благо процесса эволюции общества.

Одной из основных форм воздействия на сознание и чувства личного состава является индивидуальная воспитательная работа. Она предполагает изучение индивидуальных особенностей военнослужащих, правильный и рациональный выбор методов, приемов, средств и форм влияния на каждого, обеспечение охвата постоянным педагогическим влиянием всех военнослужащих.

Индивидуальный подход в воспитательной работе реализуется с помощью соответствующих методов, форм и приемов, которые можно разделить на традиционные и нетрадиционные (нестандартные).

К наиболее эффективным традиционным методам и приемам индивидуального воздействия на личность военнослужащего относятся:

Убеждение. Предполагает воздействие на сознание военнослужащего с целью помочь ему осмыслить суть идей, норм и требований, сформировать у него готовность принять их, превратить в руководство к действию. Таким образом, в процессе убеждения мировоззренческие, нравственные, эстетические, правовые и другие идеи превращаются в личные принципы и позиции военнослужащего, в систему мотивов его поведения.

Поощрение. Применяется в случаях, когда необходимо отметить серьезные достижения и поступки военнослужащего. Данный метод представляет собой совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования военнослужащих. Поощрение выполняет оценочную и стимулирующую функции. В нем выражается положительная оценка, общественное признание и одобрение успехов военнослужащего. На основе оценки начальника у подчиненного вырабатываются объективные представления о своих качествах, правильная самооценка.

В практике воспитательной работы широко используются такие **поощрительные меры воспитательного воздействия**, как:

- публикация статей и заметок об успехах и положительных поступках военнослужащих в стенгазетах, боевых листках, листовках-молниях, фотогазетах и многотиражной печати;

- сообщение о положительных поступках военнослужащего через радиоузел воинской части;

- чествование отличившихся военнослужащих на собраниях и сообщение об этом на родину;

- вручение на митингах и собраниях отдельным военнослужащим переходящих призов и вымпелов;

- организация выступлений лучших военнослужащих перед сослуживцами с обменом опыта учебы и службы;

- поздравления военнослужащих с днем рождения и другими важными для них событиями на собраниях или перед строем;

- фотографирование лучших воинов с ветеранами части, Вооруженных Сил и многое другое.

Одобрение, похвала. Одобрение выражается короткой репликой, подтверждающей, что подчиненный действует правильно, его поступок положителен («Молодец», «Правильно», «Верно», «Так держать» и т.п.). Похвала – более развернутая оценка с анализом действий, поступков военнослужащего («... рядовой Андреев проявил старание, стал относиться к выполнению своих служебных обязанностей значительно лучше прежнего»).

Выражение положительного отношения. Расположение к подчиненному, приветливая улыбка, дружеский жест и др.

Доверие. Его сущность заключается в поручении подчиненному определенного ответственного дела. Доверие радует и воодушевляет военнослужащего, развивает чувство долга и ответственности, укрепляет дисциплину, организованность и активность.

При реализации приема важно правильно выбрать поручение. Оно должно быть для подчиненного интересным, соответствовать его способностям. Процесс исполнения должен быть увлекательным, посильным, но не легким, иначе задача не будет вызывать необходимого волевого усилия. Непосильная же задача приведет к охлаждению и утрате интереса к ней. Иногда лучше поставить задачу, которая выполняется в сравнительно короткий срок, чтобы подчиненный сразу увидел результаты своего труда.

Деятельность в условиях доверия характеризуется большим накалом чувств военнослужащего, созданием у него психологического состояния, благоприятствующего формированию положительных черт характера, мотивов и линии поведения, подлежащих закреплению или корректировке. При этом военнослужащий не должен подозревать, что предлагаемое ему дело носит специальный воспитательный характер.

Воспитание на примерах. Смысл метода состоит в том, чтобы помочь военнослужащему найти пример для подражания, создать эмоциональную увлеченность им, стремление подняться до его уровня в поведении, в своих действиях.

Нередко подчиненные осознанно и неосознанно копируют своего командира, особенно в трудных жизненных ситуациях. Это повышает моральную ответственность и требовательность командира подразделения к своим действиям и поведению.

Воспитательная беседа является действенной формой влияния на взгляды и убеждения военнослужащего. Условно беседу можно разделить на три основных этапа.

1-й этап – вступление. Главная задача – снять напряжение и настороженность (психологи считают, что при обращении к человеку по важным для него вопросам, он воздвигает перед собой защитный психологический барьер). Для снижения психологического барьера можно применить несколько способов:

- назвать военнослужащего по имени и отчеству;
- сказать несколько теплых слов в адрес подчиненного;
- добиться от оппонента слова "да", то есть, позитивного ответа на какой-либо вопрос;
- найти тему, позволяющую ненавязчиво продемонстрировать единство взглядов с данным подчиненным на какую-либо важную проблему;
- спросить о делах, проблемах оппонента, о здоровье и успехах членов его семьи (если знаете их или знакомы с ними);
- выразить признательность собеседнику за то, что он согласился откровенно обсудить возникшую проблему;

– признать, что раньше также ошибались или что допустили ошибку во взаимоотношениях с ним.

2-й этап – основной. Он представляет собой активный диалог, в процессе которого командир стремится достичь поставленной воспитательной цели по убеждению или переубеждению подчиненного, чтобы повлиять на его поведение или действия.

В диалоге оппоненты оказывают друг на друга вербальное (словесное) и невербальное (жесты, мимика, позы) воздействие. Умелое применение командиром приемов вербального и невербального воздействия на подчиненного повышает вероятность достижения целей диалога.

3-й этап – заключительный. Главная цель этого этапа – создание хорошего впечатления от проведенной беседы, которое необходимо, чтобы военнослужащий после беседы испытал положительные эмоции. Во всех случаях беседа должна быть откровенной и принципиальной.

Индивидуальные задания и поручения. Они подбираются с учетом особенностей личности каждого военнослужащего с целью формирования у него определенных черт характера, воли, высоких морально-психологических и боевых качеств, организованности и дисциплинированности.

Индивидуальные задания, даваемые в воспитательных целях, могут иметь форму приказов и распоряжений командира или носить характер общественных поручений.

Самостоятельные задания, связанные с необходимостью проявления смелости, решительности и т.п. целесообразно давать тем военнослужащим, которые допускают робость и элементы нерешительности.

Выполнение военнослужащими заданий и поручений позволяет закреплять у них положительные качества, помогает исправлять недостатки.

Индивидуальная помощь. Она может выступать в виде советов, разъяснений, убеждений по отдельным служебным и личным вопросам. Помощь может быть оказана в виде моральной поддержки во время возникновения у подчиненного психологических трудностей общения в воинском коллективе и в других вопросах, в процессе взаимодействия в ходе занятий по боевой подготовке, при решении отдельных личных проблем подчиненного и в некоторых других формах.

Критика проступков, негативных качеств военнослужащего должна носить доброжелательный характер. Тогда критика воспринимается безболезненно, как объективная и справедливая, лишь при условии, если перед ней командир отметит положительные качества, успехи и достижения подчиненного.

При таком подходе военнослужащий видит, что его труд и его самого как личность командир оценивает в целом положительно, а отмеченные недостатки – легко устранимыми.

Осуждение. Осуждение должно быть справедливым, тогда оно воспринимается подчиненным как должное. Оно может быть различной силы; в зависимости от мотивации поступка и индивидуальных особенностей провинившегося. Если подчиненный легко раним, то осуждение выражается в более деликатной форме, а если груб, беспечен, самоуверен, осуждение может быть более строгим.

Запрещение. В данном случае командир (начальник) использует допустимые с правовой точки зрения ограничения по отношению к подчиненному. В частности, возможно лишение военнослужащего какого-то удовольствия: например, возможности участвовать в интересном для него мероприятии, экскурсии и т.п. Такое наказание не стоит применять к недисциплинированному военнослужащему в тех случаях, когда любимое дело и интересное мероприятие является опорой в его воспитании.

Принуждение. Суть метода заключается в негативной оценке, осуждении, при необходимости и пресечении действий подчиненного, нарушающего уставные требования, нравственные нормы поведения.

В выборе метода воздействия на военнослужащего подлинным педагогическим мастерством является применение **нестандартного решения**. Методы и приемы воспитания, основанные на нестандартных решениях относятся к нетрадиционным.

Анализ воспитательной деятельности офицеров показывает, что нетрадиционные методы и приемы воздействия на подчиненных можно подразделить на две группы:

- воздействие по принципу "ожидаемая реакция – обратная реакция";
- методы и приемы, выработанные в процессе личной воспитательной практики.

Характерным для первой группы методов и приемов является такое проявление отношения командира к подчиненному, которого тот никак не ожидает. Например, поручение «ненадежному» военнослужащему ответственного поручения, постановка задачи, требующей проявления мужества – «робкому» и др. Это вызывает в подчиненном «положительный стресс», шоковое состояние и помогает по-новому взглянуть на себя, сделать переоценку своих взглядов и поведения.

Другую группу нетрадиционных методов и приемов составляют *методы и приемы*, выработанные на основе личной практики воспитательной работы командиров и начальников.

В индивидуальной воспитательной работе командирам, особенно молодым, важно не встать на путь применения антипедагогических методов и приемов (опора на «дедовщину» в поддержании дисциплины; коллективные наказания; рукоприкладство и т.п.), дающих обратный результат, подрывающих веру подчиненных в командира, в его способность навести уставной порядок правомерными действиями.

Важным компонентом индивидуальной воспитательной работы командира является применение различных видов психолого-педагогической коррекции поведения военнослужащих. При коррекции на ранней стадии отклонений в поведении военнослужащего целесообразно использовать следующие методы коммуникативного регулирования:

Коммуникативная адаптация – предварительное информирование военнослужащего о ситуациях в коллективе, о людях, с которыми он вступает во взаимодействие, о возможных или предстоящих переменах, обсуждение с ним последствий этого.

Коммуникативное включение – установление и расширение непосредственных контактов прибывшего в подразделение военнослужащего с членами коллектива. Особенно это важно для взаимоотношений военнослужащего с непосредственным начальником, их личное знакомство облегчает служебное взаимодействие.

Коммуникативное отстранение – предназначено для минимизации нежелательных контактов с подчиненным. Эффективный прием для этого метода – обязать чем-либо такого человека, скажем, поручить подготовить к показному занятию всю его служебную документацию.

Коммуникативная изоляция – нежелание иметь дело с человеком, допустившим неблагоприятные (аморальные) поступки.

Коммуникативная «мобилизация» – создание военнослужащему условий для мобилизации его коммуникативных ресурсов и выхода из проблемной ситуации.

Прямое воздействие – прямое, непосредственное предъявление требований, например: «В нашем подразделении не терпят проявления халатности в выполнении специальных работ».

Эффект «значимых других» – воздействие на военнослужащего через авторитетных для него людей: родителей, друзей, земляков.

Исключение альтернативных воздействий – исключение отрицательного влияния на подчиненного, например, со стороны негативного лидера и т.п.

Практическая эмпатия – «вхождение» в положение военнослужащего, понимание его трудностей, выражение сочувствия ему и готовности помочь.

Психологическое «поглаживание» – поддержание хорошего настроения, положительных эмоций, что снимает напряженность, и тем самым снижает вероятность эмоциональных срывов.

При существенных отклонениях поведения военнослужащего могут быть использованы следующие виды внешней регуляции:

коррекция статуса – разъяснение конкретному военнослужащему его служебного статуса, повышение или понижение его статуса. Например, в такой ситуации, как нежелание офицера прямо или косвенно подчиняться начальнику, который младше его по возрасту, необходимо разъяснение, что он имеет статус подчиненного;

коррекция самооценки требуется при значительно пониженном или завышенном ее уровне, что вызывает неадекватную реакцию военнослужащего на происходящие в межличностных и коллективных взаимоотношениях события;

коррекция уровня сформированности опыта саморегуляции поведения. Достигается созданием условий его повышения, оказанием помощи личности в формировании навыка разрешения противоречий неконфликтными способами, в переносе опыта саморегуляции из одной сферы в другую;

коррекция межличностных отношений. Представляет собой индивидуальную работу с военнослужащими-оппонентами в предконфликтных (конфликтных) ситуациях по соблюдению ими педагогического такта в общении, оказанию помощи в разрешении противоречий и т.п.;

коррекция свойств характера подчиненного. Это может быть самодовольство, барство, снисходительность, хвастливость, безответственное отношение к выполнению служебных обязанностей и т.п. Иногда, наоборот, требуют коррекции такие свойства, как неуверенность в себе, склонность винить себя во всем.

УДК 37.034

КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

Н. В. ДОВГЕЛЮК, Е. М. МАСЛОВСКАЯ

Белорусский государственный университет транспорта

Молодые люди, поступив в вуз, имеют различный уровень культурного развития. Однако к концу обучения общий уровень развития студентов заметно возрастает.