МЕТОДИКА РАБОТЫ КОМАНДИРА ПО ПОДДЕРЖАНИЮ ПРАВОПОРЯДКА И УКРЕПЛЕНИЮ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(учебно-методическое пособие)

Воронеж
2007

Устинов И.Ю.
Методика работы командира по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины: Учебно-методическое пособие. – Воронеж: ВВВАИУ – 2007. - 190 с.

Учебно-методическое пособие «Методика работы командира по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины» предназначено для офицеров, курсантов, а также других должностных лиц частей и подразделений ВВС и РЭБ. Рекомендации и методики, представленные в пособии, позволят командирам и курсантам грамотно, продуманно и эффективно планировать, организовывать, осуществлять и контролировать деятельность по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины среди подчиненного личного состава.

Оглавление

I. Основные положения 6
1. Сущность системы воспитания личного состава 6
2. Основные цели и задачи воспитания военнослужащих 6
3. Субъекты и объекты системы воспитания 8
4. Содержание системы воспитания 10
5. Педагогические технологии воспитания военнослужащих различных категорий 13
6. Организация воспитания военнослужащих 14
7. Оценка эффективности воспитания военнослужащих 17
II. Работа командира подразделения по изучению индивидуально-психологических особенностей личного состава и сохранению психического здоровья военнослужащих 23
1. Методика изучения индивидуально-психологических особенностей военнослужащих 23
1.1. Некоторые педагогические приемы индивидуального воздействия на личность 28
1.2. Типы темпераментов и их особенности, способы изучения 31
1.3. Возможности планомерного изучения личности военнослужащего 40
2. Психическое здоровье военнослужащих и факторы, влияющие на его состояние 49
2.1. Методы определения состояния психического здоровья военнослужащих 50
2.2. Методика работы с военнослужащими, имеющими отклонения в психическом здоровье 54
III. Методика проведения работы по отбору кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров 57
1 этап 57
2 этап 57
3 этап 58
4 этап 58
5 этап 59
Приложение 1 60
Приложение 2 60
Приложение 3 61
Приложение 4 68
IV. Работа командира подразделения по профилактике и предотвращению самоубийств (суицидов) 73
1. Типы военнослужащих группы суицидального риска и их психолого-педагогическая характеристика 74
2. Индивидуализация профилактической деятельности офицеров по предупреждению суицида среди военнослужащих 83
2.1. Комплекс организационных и педагогических превентивных воздействий и взаимодействий по профилактике суицидальных явлений 84
2.2. Методика педагогического превентивного взаимодействия с

военнослужащими, предрасположенными к демонстративно-шантажному поведению ... 86
2.3. Методика педагогического превентивного взаимодействия с военнослужащими, предрасположенными к аффективному поведению. 88
2.4. Методика педагогического превентивного взаимодействия с военнослужащими, предрасположенными к истинному суицидальному поведению ... 90
2.5. Основные признаки состояния пресуицида ... 92
3. Система работы должностных лиц по предотвращению самоубийств ... 95
V. Работа командиров по профилактике наркомании и алкоголизма ... 101
1. Что необходимо знать командиру о наркотиках ... 101
1.1. Что делать, если вы считаете, что столкнулись с проблемой употребления наркотиков ... 102
1.2. Основные симптомы, указывающие на употребление наркотиков. 103
1.3. Основные пути преодоления распространения наркомании ... 106
2. Юридическая ответственность военнослужащих за нарушение правил обращения с наркотическими средствами и психотропными веществами ... 112
2.1. Дисциплинарная ответственность ... 112
2.2. Административная ответственность ... 112
2.3. Материальная ответственность ... 116
2.4. Гражданско-правовая ответственность ... 116
2.5. Уголовная ответственность военнослужащих за нарушение правил обращения с наркотическими веществами ... 117
3. Система работы должностных лиц по профилактике наркомании ... 121
VI. Методика работы командира подразделения по профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими ... 130
1. Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений ... 132
2. Организация изучения жизнедеятельности воинского коллектива ... 133
3. Условия, при которых командир подразделения может решить проблемы нарушений уставных правил взаимоотношений ... 135
VII. Методика разрешения конфликтов в отношениях начальников и подчиненных, пути их преодоления ... 136
1. Предупреждение и преодоление конфликтов ... 136
2. Анатомия конфликта ... 141
VIII. Методика деятельности должностных лиц по созданию системы профилактики правонарушений ... 149
1. Внедрение системы работы по профилактике правонарушений в повседневную практику ... 155
2. Основные направления, формы и методы воспитательной работы по укреплению воинской дисциплины ... 156
2.1. Функциональные обязанности (система работы) начальника курса по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины ... 158

2.2. Функциональные обязанности (система работы) курсового офицера по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины 160
2.3. Функциональные обязанности (система работы) старшины курса по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины 162
2.4. Функциональные обязанности (система работы) командира группы по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины 164
2.5. Функциональные обязанности (система работы) командира отделения по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины 165
3. Анализ состояния воспитательной работы и воинской дисциплины 166
3.1. Оценка состояния индивидуальной дисциплины военнослужащих167
3.2. Программа анализа дисциплинарного проступка 168
4. Дисциплинарные функции руководителя курсантского коллектива . 170
Приложение 1 179
IX. Методика комплексной оценки эффективности деятельности должностных лиц курса (факультета) по укреплению воинской дисциплины 180
Приложение 1 188
Приложение 2 189
Список литературы..... 190

I. Основные положения

Настоящее методическое пособие разработано на основе «Концепции воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» (Приложение № 3 к Приказу МО РФ № 70 от 11 марта 2004 года), которая представляет собой систему взглядов, понятий, идей, целевых установок, приоритетных направлений, принципов, методов, форм и связей между ними в области воспитания военнослужащих.

Основной целью Концепции является определение содержания, места и роли системы воспитания военнослужащих в осуществлении государственной политики в области военного строительства, в деятельности субъектов системы воспитания военнослужащих по поддержанию высокого уровня морально-психологического состояния и воинской дисциплины личного состава, повышению престижа военной службы и авторитета Вооруженных Сил.

1. Сущность системы воспитания личного состава

Воспитание личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации осуществляется на основе положений и требований, изложенных в:

- Конституции и законах Российской Федерации;
- указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;
- общевоинских уставах Вооруженных Сил Российской Федерации и военной присяге;
- приказах и директивах соответствующих командиров (начальников).

Исходя из руководящих требований, положений и рекомендаций военно-педагогической науки, воспитание военнослужащих рассматривается как целостная педагогическая система. Под ***сущностью системы воспитания личного состава ВС РФ*** следует понимать совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов, образующих единый целостный непрерывный процесс формирования и развития личности военнослужащих и побуждения их к самосовершенствованию качеств, необходимых для успешного выполнения задач, стоящих перед армией и флотом в условиях их реформирования.

2. Основные цели и задачи воспитания военнослужащих

Исходным элементом системы воспитания выступают ее цели. Основной и приоритетной целью воспитания личного состава является формирование и развитие у него качеств и отношений гражданина-патриота, военного профессионала и высоконравственной личности. Данная общая цель признана ориентировать командиров (начальников) на всесторонний и комплексный подход к воспитанию военнослужащих, предостерегать от ошибок в решении воспитательных задач.

Данная цель включает в себя следующие составные элементы:

1. Определение целей воспитания, предписанных государством, Министром обороны РФ, командиром части (начальником училища):

- воспитание военнослужащих как граждан правового и демократического государства (общая цель);
- воспитание конкретных военнослужащих и подготовка их к различным видам профессиональной деятельности (частная цель);
- воспитание каждого военнослужащего и подготовка его к конкретной профессиональной деятельности (специфичная цель).

2. Постановку дифференцированных целей воспитания различных категорий военнослужащих (офицеры, прапорщики, сержанты, курсанты, военнослужащие по призыву и по контракту, военнослужащие-женщины и др.).

3. Учет и при необходимости корректировку личностных целей военнослужащих как декларируемых на словах, так и реально осуществляемых во время их учебы и службы.

Основными задачами системы воспитания являются:

с офицерами:

- формирование готовности беспрекословно выполнить приказ старшего начальника и ответственности за отданный приказ подчиненным;
- развитие чувства офицерского долга, чести, гордости за профессию офицера и службу в Вооруженных Силах;
- развитие мотивации к повышению профессионального мастерства и самосовершенствованию;
- повышение уровня педагогической культуры, формирование личной ответственности за обучение и воспитание военнослужащих, заботливое и уважительное отношение к ним;
- формирование личной ответственности за выполнение должностных обязанностей;

с прапорщиками (мичманами):

- формирование личной ответственности за беспрекословное выполнение приказов командиров (начальников), воинского долга, требований уставов Вооруженных Сил;
- развитие стремления к повышению профессионализма, компетентности и личной примерности в исполнении должностных обязанностей, педагогического мастерства, заботливого отношения к подчиненным;
- формирование бережного отношения к сохранности государственного имущества;
- привитие навыков и умений самообучения, самовоспитания;

с солдатами, матросами, сержантами и старшинами, проходящими военную службу по призыву:

- формирование готовности к защите Родины, верности Воен-

ной присяге, готовности беспрекословно выполнить приказ командира (начальника);

- формирование гордости за службу в Вооруженных Силах, высокой дисциплинированности и личной ответственности за повышение профессионального мастерства;
- развитие стремления к преодолению трудностей военной службы, добросовестному освоению воинской специальности;
- формирование уважительного отношения к командирам (начальникам), войскового товарищества и войскового братства;

с сержантами и старшинами, солдатами, матросами, проходящими военную службу по контракту:

- формирование готовности к беспрекословному выполнению приказа, положительной мотивации и осознанного отношения к службе в Вооруженных Силах;
- формирование высокой дисциплинированности и личной ответственности за повышение профессионального мастерства, грамотную эксплуатацию и сбережение вооружения и военной техники;
- формирование уважительного отношения к командирам (начальникам), войскового товарищества и войскового братства;

с военнослужащими-женщинами:

- формирование готовности к беспрекословному выполнению приказа командиров (начальников), положительной мотивации и осознанного отношения к службе в Вооруженных Силах;
- развитие гордости за избранную специальность, высоких морально-нравственных качеств, трудолюбия и умения работать в воинском коллективе;
- формирование ответственности за исполнение должностных обязанностей, повышение профессионального мастерства.

Центральными элементами системы воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации являются субъекты и объекты.

3. Субъекты и объекты системы воспитания

Субъектами воспитания выступают:

- государство;
- органы местного самоуправления;
- средства массовой информации;
- семьи и близкие родственники военнослужащих;
- командиры и начальники всех степеней;
- штабы, службы, другие органы военного управления;
- органы воспитательной работы;
- воинские коллективы;
- военные учреждения культуры;
- общественные организации в воинских частях.

Объектами воспитания являются:

- проходящие военную службу офицеры, прапорщики, мичма-

ны;

- проходящие военную службу по контракту и по призыву сержанты (старшины), солдаты (матросы), курсанты, слушатели, не имеющие офицерских званий, женщины-военнослужащие;

- суворовцы, нахимовцы, кадеты, воспитанники, а также воспитанники воинских частей и военных оркестров;

- воинские коллективы.

Взаимодействие субъектов и объектов воспитания в воспитательном процессе выступает как ***целостная система.*** Субъекты воспитания в процессе своей деятельности решают воспитательные задачи, соответствующие своему уровню.

Содержание воспитательной работы на всех уровнях воспитания определяется государственной политикой в духовно-нравственной сфере общества.

На социальном (социально-культурном) уровне основные аспекты жизнедеятельности общества, Вооруженных Сил, обладающие огромным воспитательным потенциалом, являются объектом общественно-государственного управления, в том числе и целенаправленного управления в интересах укрепления морального духа граждан в целом и военнослужащих в частности.

На этом уровне ***первым и важным субъектом воспитания выступает государство.*** Государство осуществляет консолидацию деятельности органов государственной власти всех уровней, ведомственных, общественных и иных организаций по решению широкого комплекса проблем воспитания на основе программных методов и единой государственной политики.

На институциональном уровне вопросы воспитания решаются организациями, специально созданными или имеющими функции воспитания, для решения воспитательных задач (воинские части, военные образовательные учреждения высшего, профессионального образования Вооруженных Сил (далее именуются - военно-учебные заведения), культурно-досуговые учреждения и т.п.).

На социально-психологическом уровне в качестве субъекта воспитания выступают воинские коллективы, женсоветы и другие общественные организации.

На межличностном уровне воспитание рассматривается как практика межличностного взаимодействия субъекта и объекта системы воспитания.

На интраперсональном уровне субъектом воспитания выступает сам объект (самовоспитание). Настоящее воспитание то, которое переходит на самовоспитание.

Повышению эффективности системы воспитания военнослужащих способствуют:

- наличие государственных подходов к государственно-патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации, основанных на развитии традиционных российских ценностей, таких как

патриотизм, долг, честь, совесть, ответственность;

- объединение усилий средств массовой информации, ведомственных, общественных и иных организаций в интересах государственно-патриотического воспитания граждан России;

- осуществление целенаправленной государственной социальной политики в отношении военнослужащих и членов их семей;

- соответствующее современным требованиям кадровое, финансовое и материально-техническое обеспечение воспитательного процесса в войсках;

- совершенствование системы подготовки субъектов воспитания;

- оптимизация организационно-штатной структуры органов воспитательной работы, уточнение их функций и задач;

- повышение личной ответственности командиров (начальников) за воспитание подчиненных, совершенствование стиля их педагогической деятельности.

4. Содержание системы воспитания

Под содержанием воспитания военнослужащих Вооруженных Сил понимается совокупность основных видов и направлений воспитания: государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового, экономического, эстетического, физического и экологического.

Государственно-патриотическое воспитание - оказание воздействия на военнослужащих в целях формирования и развития личности, обладающей качествами гражданина-патриота России, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, подготовленного к успешному выполнению задач, связанных с обеспечением обороны и безопасности личности, общества и государства.

Основными направлениями государственно-патриотического воспитания военнослужащих являются: формирование активной гражданской позиции личности военнослужащего, позволяющей ему эффективно решать государственные задачи в мирное и военное время; наращивание морального духа Вооруженных Сил на основе героических традиций народов России и Вооруженных Сил; творческое использование воспитательного потенциала различных религиозных конфессий; совершенствование интернационального воспитания военнослужащих в духе дружбы народов Российской Федерации.

Воинское воспитание - процесс систематического и целеустремленного воздействия на духовное и физическое развитие военнослужащих в целях подготовки их к вооруженной защите Отечества.

Основными направлениями воинского воспитания являются: создание условий и мотивации роста профессионализма военнослужащих в процессе перехода Вооруженных Сил на контрактную

систему комплектования; обеспечение соответствия профессиональной и морально-психологической подготовки военнослужащих решаемым ими задачам; моделирование реальных условий обстановки современного боя в ходе учебно-воспитательного процесса; поддержание строгого уставного порядка в организации службы войск, быта и повседневной деятельности в воинских частях (подразделениях); создание условий по обеспечению безопасности военной службы; обеспечение личной примерности должностных лиц всех категорий военнослужащих в выполнении воинского долга; использование в воспитательных целях системы воинских традиций и ритуалов.

Нравственное воспитание - оказание воздействия на сознание, чувства и волю военнослужащих в целях формирования у них необходимых духовно-нравственных черт и качеств.

Основными направлениями нравственного воспитания являются: вооружение военнослужащих знаниями о предъявляемых требованиях со стороны общества к их профессиональному и нравственному облику; разъяснение военнослужащим социальной значимости военной службы; стимулирование потребности военнослужащих в моральном самосовершенствовании; применение воспитательных влияний в соответствии с достигнутым уровнем нравственной зрелости военнослужащих; целенаправленная организация нравственно-значимой деятельности военнослужащих, в процессе которой формируется, осознается и переживается личностный смысл моральных принципов и норм, предотвращаются негативные действия и поступки, формируются нравственные чувства, такие как ответственность, гордость и доблесть; изучение и использование в воспитательных целях индивидуальных особенностей военнослужащих, влияния общественного мнения и здорового социально-психологического климата в воинских коллективах; использование духовно-нравственного потенциала общественных объединений в интересах воспитания военнослужащих.

Правовое воспитание - целеустремленное и систематическое влияние на сознание, чувства и психологию военнослужащих в целях формирования у них устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правомерного поведения.

Основными направлениями правового воспитания являются: организация правовой пропаганды; повышение теоретической и методической подготовки военнослужащих по правовым вопросам; мобилизация воинских коллективов и войсковой общественности на активное участие в право-воспитательном процессе; обобщение и распространение передового опыта правового воспитания; контроль за соблюдением законности и правопорядка, воинской дисциплины и дисциплинарной практики; организация правовой защиты интересов военнослужащих и членов их семей.

Экономическое воспитание - воздействие на военнослужа-

щих в целях формирования у них экономических знаний, навыков, умений и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей.

Основными направлениями экономического воспитания военнослужащих являются: создание условий для успешного развития экономических отношений в Вооруженных Силах; формирование бережного отношения к государственному имуществу, рационального использования материально-технических и учебно-методических средств; использование в воспитательной работе с военнослужащими экономических стимулов; создание в воинских частях школ экономических знаний для военнослужащих в целях проведения экономического всеобуча; пропаганда экономических знаний по хозяйственным вопросам жизнедеятельности воинской части (подразделения); обучение военнослужащих умению предвидеть и оценивать экономические последствия своей деятельности.

Эстетическое воспитание - воздействие на военнослужащих в целях разностороннего развития эмоционально-чувственной сферы их духовного мира.

Основными направлениями эстетического воспитания военнослужащих являются: формирование эстетического отношения к военной службе, воинскому долгу, воинской среде, субъектам и объектам профессиональной деятельности; привитие эстетического отношения к военной форме одежды; повышение эстетического содержания воинских ритуалов; развитие героико-патриотической и военной тематики в современном искусстве; знакомство с художественно-творческой жизнью Вооруженных Сил, творчеством военных художников, писателей, композиторов и поэтов; приобщение к военной проблематике в театре, кино, литературе, живописи.

Физическое воспитание - воздействие на военнослужащих в целях совершенствования их физической культуры, организации активного досуга, укрепления здоровья и закаливания, формирования морально-волевых, боевых и психологических качеств, необходимых для выполнения боевых (учебно-боевых и иных) задач.

Основными направлениями физического воспитания военнослужащих являются: организация плановой физической подготовки различных категорий военнослужащих в соответствии с задачами видов Вооруженных Сил и родов войск Вооруженных Сил; проведение спортивно-массовых мероприятий; организация активного досуга личного состава в выходные и праздничные дни; пропаганда здорового образа жизни; популяризация лучших спортивных достижений.

Экологическое воспитание - воздействие на военнослужащих в целях формирования у них экологического мышления, необходимых экономических, юридических, нравственных, эстетических взглядов на природу, роль и место человека в обеспечении охраны окружающей среды.

Основными направлениями экологического воспитания военнослужащих являются: разъяснение причин негативных экологических последствий воинской деятельности и возможностей их предотвращения; вовлечение военнослужащих в практические мероприятия по охране природы; осуществление экологического обучения военнослужащих.

Основные виды и направления воспитания военнослужащих взаимообусловлены и имеют свою специфику. Реализация содержания воспитания предполагает комплексный подход, единство и согласованность всех его составных частей.

5. Педагогические технологии воспитания военнослужащих различных категорий

Воспитание военнослужащих осуществляется с использованием ***педагогических технологий***, под которыми понимается комплекс взаимосогласованных и последовательно применяемых методов, средств и форм реализации воспитательных целей и задач.

В воспитании военнослужащих используются следующие основные группы методов:

методы изучения объектов воспитания: целенаправленное наблюдение за объектом воспитания, изучение личности по документам, биографический метод, анализ практической деятельности военнослужащих, изучение и анализ независимых характеристик, тестирование, письменные и устные опросы, индивидуальные (групповые) беседы;

методы воспитательных воздействий и взаимодействий: убеждение, пример, упражнение, включение военнослужащих в различные виды деятельности, поощрение, критика и самокритика, принуждение;

методы профилактики и перевоспитания личного состава: переучивание, переубеждение, «реконструкция характера», «разрыв нежелательных контактов», критика и самокритика, самоисправление.

Эффективность и качество решения воспитательных задач зависят от научно-методической подготовки воспитателей и их педагогической культуры. В практической воспитательной работе это проявляется в знании закономерностей и противоречий воспитательного процесса и владении вытекающими из них принципами.

Основными принципами, обязательными для всех воспитателей, являются: гуманистическая направленность и целеустремленность воспитательного процесса; организация воспитания в процессе воинской деятельности, ратного труда; сочетание высокой требовательности к личности с уважением ее достоинства и заботой о ней; организация воспитания в коллективе и через коллектив; индивидуальный и дифференциальный подход к объекту воспитания; согласованность и преемственность в воспитании; комплексный и оптимальный подход; опора на положительное в воспитании.

Особенность реализации принципов состоит в систематическом и полном выполнении их требований.

Важную роль в системе воспитания играют ***воспитательные средства,*** к которым относятся: моральное и материальное стимулирование, формирование педагогической среды и другие.

Методы, принципы и средства воспитания реализуются в таких основных ***формах воспитательной работы, как*** индивидуальные и коллективные беседы, различные виды информирования военнослужащих, лекции, вечера вопросов и ответов, собрания и совещания с различными категориями военнослужащих, пропаганда передового опыта, научно-практические конференции, тематические вечера, диспуты, викторины, круглые столы, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, боевых действий, военной службы, государственной службы и труда, экскурсии и походы по историческим местам и местам боевой славы, проведение дней воинской славы России (дней мужества, призывника и т.д.) с показом вооружения и техники, жизни и быта личного состава, работа клубов по интересам, кружков художественной самодеятельности, занятия в музеях, комнатах боевой славы воинских частей и соединений, осуществление рекламы службы в Вооруженных Силах.

Применение методов, принципов, средств и форм воспитания военнослужащих осуществляется комплексно и позволяет обеспечить качественное функционирование системы воспитания, достичь необходимого уровня ее эффективности.

6. Организация воспитания военнослужащих

Воспитание военнослужащих Вооруженных Сил в современных условиях реализуется в практической воспитательной работе главнокомандующих, командующих, командиров (начальников), штабов, органов воспитательной работы и должностных лиц Вооруженных Сил, организуемой в едином контексте с решением задач боевой и мобилизационной готовности, боевой подготовки, службы войск, повседневной деятельности войск в соответствии с регламентирующими эти виды жизнедеятельности нормативными документами.

Воспитательная работа представляет собой комплекс информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами воспитательной деятельности и направленных на формирование у военнослужащих необходимых морально-боевых качеств. Воспитательная работа предполагает единство и согласованность действий всех субъектов воспитания.

В содержательном плане система воспитательной работы включает в себя следующие составляющие:

- информационно-воспитательную работу;
- работу по укреплению правопорядка и воинской дисципли-

ны;

- военно-социальную работу;
- психологическую работу;
- культурно-досуговую работу.

Для успешного проведения воспитательной работы в Вооруженных Силах необходимы:

- систематическое изучение морально-психологического состояния войск;
- своевременное принятие соответствующего решения по комплексному воздействию на субъект воспитания и постановка задач по его реализации;
- осуществление мониторинга социально-экономического положения военнослужащих и их морально-психологического состояния;
- оказание помощи субъектам воспитания всех уровней со стороны соответствующих главнокомандующих, командующих, командиров (начальников), вышестоящих органов воспитательной работы;
- организация и осуществление непрерывного морально-психологического и информационного обеспечения мероприятий строительства и развития Вооруженных Сил;
- совершенствование состава и структуры, форм и методов работы органов военного управления, сил и средств морально-психологического и информационного обеспечения в ходе выполнения боевых задач, оперативной и боевой подготовки, образовательного процесса в вузах;
- повседневное исследование, выявление и активное предупреждение негативных явлений и тенденций во взаимоотношениях военнослужащих;
- организация взаимодействия органов военного управления с органами государственной власти, органами местного самоуправления, ведомственными, общественными и иными организациями в интересах воспитания военнослужащих;
- эффективное научно-методическое сопровождение функционирования и развития системы воспитания, морально-психологического и информационного обеспечения;
- совершенствование и внедрение в практику воспитательной работы новых образцов и систем технических средств воспитания;
- организация эффективного контроля за организацией воспитательной работы, оценка состояния объекта воспитания согласно принятым критериям.

Приоритетными направлениями совершенствования воспитательной работы являются:

- приведение системы воспитания, морально-психологического и информационного обеспечения Вооруженных Сил в соответствие с требованиями современного этапа и перспектив государственного и военного строительства в Российской Федерации;

- целенаправленная работа по укреплению морально-психологического состояния и воинской дисциплины военнослужащих, создание условий для поддержания психического здоровья военнослужащих;

- совершенствование военно-социальной работы, правового воспитания, культурно-досуговой работы, системы военно-социологических исследований, совершенствование обеспечения войск техническими средствами воспитания, научное и методическое обеспечение воспитательной работы;

- развитие средств массовой информации Вооруженных Сил;

- совершенствование системы морально-психологического обеспечения боевой и мобилизационной готовности, подготовки и применения Вооруженных Сил;

- расширение связей с общественными и религиозными объединениями в интересах воспитания военнослужащих;

- совершенствование состава и системы управления органами воспитательной работы, системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, подбора и расстановки кадров органов воспитательной работы и информационных структур.

Организация воспитания военнослужащих включает в себя:

- определение объекта воспитания;
- оценку воспитательной ситуации;
- уяснение субъектом воспитания целей и задач воспитания;
- планирование воспитательной работы;
- осуществление прогноза результатов воспитательного воздействия;
- подбор, расстановку кадров;
- постановку задач воспитателям;
- организацию управления системой воспитания;
- определение оптимальных средств, приемов, методов и форм решения воспитательных задач;
- изучение особенностей воспитуемых и условий воспитания в ходе воспитательного процесса с учетом уровня организации боевой подготовки, морально-психологического состояния, воинской дисциплины и социально-правовой защищенности военнослужащих;
- организацию контроля и коррекцию исходных установок воспитания;
- закрепление положительного опыта;
- оценку результатов воспитания.

Эффективность воспитания военнослужащих во многом зависит от качества управления системой воспитания.

Управление системой воспитания направлено на обеспечение ее оптимального функционирования и достижение желаемых целей воспитания. Это достигается:

- глубоким уяснением субъектами воспитания целей воспита-

тельной работы;

- изучением исходного состояния управляемой системы воспитания;
- четким планированием воспитательной работы;
- продуманной постановкой задач;
- подбором, обучением, расстановкой кадров, организацией строгого спроса за состояние воспитательной работы на порученном участке;
- вооружением воспитателей всех уровней передовой методикой использования форм, методов и видов воспитательной работы с учетом категорий личного состава;
- научной организацией труда воспитателей;
- оценкой состояния и действенности воспитательной работы;
- систематическим контролем и корректированием воспитательных воздействий.

7. Оценка эффективности воспитания военнослужащих

Эффективность воспитания следует понимать как достижение планируемого уровня воспитанности военнослужащих в установленные воспитательным процессом сроки. Уровень воспитанности военнослужащих и воинских коллективов определяется на основе объективных критериев (показателей) путем последовательного накопления, анализа и обобщения сведений о новых качествах военнослужащих, воинских коллективов, полученных в результате воспитательного воздействия.

При ***оценке эффективности воспитания*** военнослужащих Вооруженных Сил учитываются ***оценка воспитательной работы должностных лиц*** и ***оценка морально-психологического состояния военнослужащих***.

Основными критериями эффективности воспитательной работы выступают:

- степень обеспечения целенаправленности воспитательного процесса: представление воспитателя о системе и конечных целях воспитания; умение воспитателя ставить конкретные воспитательные задачи, исходя из целей, и добиваться желаемого результата; преемственность задач воспитания; направленность планирования и характер воспитательных мероприятий; умение анализировать и оценивать достижение целей;

- степень развития личностных качеств воспитателя: наличие и степень развития психолого-педагогической культуры, педагогического мастерства и педагогической этики; степень личной дисциплинированности; наличие мотивов к самовоспитанию и самообразованию;

- степень обеспечения единства процесса обучения и воспитания: использование воспитательного воздействия занятий по боевой и общественно-государственной подготовке, правильной орга-

низации повседневной деятельности воинской части (подразделения);

- степень дифференциации и индивидуализации воспитательной деятельности: знание психофизиологических особенностей личности; знание национальных черт и традиций личного состава; учет условий и результатов воспитания до службы в армии и во время ее; оказание конкретной педагогической помощи, организация взаимопомощи;

- степень развития коллективистских начал в воинских частях (подразделениях): наличие инициативы снизу; подготовленность младших командиров к проведению воспитательной работы с подчиненными; направленность актива; развитость самодеятельных начал у военнослужащих; контроль за выполнением общественных заданий и поручений и другое;

- степень сплочения воинских коллективов: отношение военнослужащего к коллективу и воинского коллектива к военнослужащему; коллективная оценка поступков и проступков военнослужащих; степень взаимопомощи в коллективе; степень сформированности общественного мнения, традиций, обычаев; занимаемое место военнослужащего в коллективе;

- степень взаимосвязи и взаимодействия субъектов воспитания в воспитательном процессе: осуществление планирования, исключающего формализм в воспитательной деятельности; координация воспитательной работы; использование воспитательного потенциала общественных организаций и родителей военнослужащих; взаимодействие с военными и региональными средствами массовой информации; личные контакты с самими военнослужащими и другое;

- степень взаимоотношения объектов и субъектов системы воспитания: соотношение в воспитательной работе мер поощрения и принуждения; уважение к личному и коллективному мнению; степень педагогического сотрудничества и сотворчества; доминирующая тональность во взаимоотношениях; гуманизация военно-служебных взаимоотношений и другое;

- степень воспитательного аспекта в организации различных видов воинской деятельности военнослужащих, обеспечивающих развитие активности и творчества субъектов воспитания: создание условий для формирования приоритетов и мотивов сознательной воинской деятельности; степень вовлечения всех военнослужащих в совместную, коллективную деятельность; осуществление периодической сменяемости видов воинской деятельности; стимулирование инициативы и творчества и другое;

- степень рационального использования времени, отводимого на воспитание: способность выделить главное в воспитательной работе; умение оптимально использовать все имеющиеся средства воспитания; недопущение шаблонов в воспитательной работе; участие командиров (начальников), должностных лиц Вооруженных Сил всех степеней в воспитательной работе; достижение поставленных воспи-

тательных целей в установленные сроки.

Оценивая вышеназванные критерии, можно с достаточной степенью достоверности охарактеризовать ***эффективность воспитательной работы,*** при этом необходимо проанализировать и установить:

а) в информационно-пропагандистской работе:

- являются ли занятия по общественно-государственной подготовке (гуманитарным и социально-экономическим дисциплинам в военно-учебных заведениях) основной формой информационно-воспитательной работы для военнослужащих;
- в какой степени удается формировать у обучаемых научное мировоззрение, убеждения, представления, моральные нормы и принципы поведения;
- наличие системы взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, средствами массовой информации, ведомственными, общественными и иными организациями в интересах формирования у военнослужащих высоких духовно-нравственных и психологических качеств, гордости за принадлежность к Вооруженным Силам, готовности выполнить воинский долг, стремления в совершенстве овладеть военными знаниями и навыками;
- качество проведения конкретных мероприятий, направленных на повышение престижа военной службы, авторитета Вооруженных Сил, объективность информации о примерах мужества и героизма военнослужащих;
- организацию проведения воинских ритуалов и мероприятий, посвященных дням воинской славы (победным дням) России, традициям вооруженной защиты Отечества, памятным датам в истории вида Вооруженных Сил, рода войск Вооруженных Сил, военно-учебного заведения;
- соответствие тематики текущего информирования информационным потребностям военнослужащих;
- участие руководящего состава в информировании подчиненных;
- наличие в распорядке дня времени для ежедневного просмотра и прослушивания информационных программ российского радио и телевидения;
- организацию подписки на периодические печатные издания, регулярность их получения и распространение в воинской части (подразделении), военно-учебном заведении;
- отражение в стенной печати наглядной агитации военной и государственной символики России, боевых традиций, отечественной военной истории, опыта обучения и воспитания военнослужащих.

Состояние информационно-воспитательной работы оценивается «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»;

б) в работе по укреплению правопорядка и воинской дисциплины:

- эффективность работы должностных лиц воинской части (подразделения), военно-учебного заведения по укреплению правопорядка и воинской дисциплины, объективность в оценке состояния воинской дисциплины;

- деятельность командования по сохранению жизни и здоровья военнослужащих, недопущению совершения правонарушений в отношении местного населения, профилактике преступлений, связанных с хранением и сбытом наркотических средств, а также употребления наркотиков и спиртных напитков;

- наличие практической помощи должностным лицам воинской части (подразделения), военно-учебного заведения в поддержании правопорядка, укреплении воинской дисциплины, проведении анализа состояния воинской дисциплины и правопорядка, вскрытии причин происшествий, преступлений, грубых дисциплинарных проступков, подготовке выводов и предложений по их профилактике.

Состояние работы по укреплению правопорядка и воинской дисциплины оценивается в соответствии с требованиями Инструкции о порядке проведения проверок в Вооруженных Силах Российской Федерации «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»;

в) в военно-социальной работе:

- является ли военно-социальная работа составной частью воспитательной работы и степень ее соответствия законодательству Российской Федерации, правовым актам Министерства обороны по социальным вопросам;

- деятельность командования воинской части (подразделения), военно-учебного заведения по обеспечению прав, гарантий и льгот военнослужащих и членов их семей, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- организацию изучения социальных процессов среди военнослужащих воинской части (подразделения), военно-учебного заведения, выработку предложений командованию по предупреждению негативных социальных явлений и участие должностных лиц воспитательной работы в их реализации;

- проведение работы по разъяснению правовых актов Министерства обороны по социальным вопросам, правовому воспитанию военнослужащих;

- своевременность рассмотрения жалоб и предложений;

- проведение юридических консультаций и оказание адресной помощи в случае нарушения социальных прав военнослужащих.

Кроме того, проверяется наличие должностей и укомплектованность органов воспитательной работы специалистами военно-социальной работы.

Целью оценки состояния военно-социальной работы является определение уровня реализации установленных законодательством прав и льгот военнослужащих и членов их семей воинской части (подразделения), военно-учебного заведения.

Состояние военно-социальной работы оценивается «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»;

г) в психологической работе:

- влияние психологической работы на формирование морально-психологической устойчивости и готовности военнослужащих к выполнению задач в любых условиях обстановки, высокой мотивации к овладению воинской специальностью (профессией), поддержание здорового морально-психологического климата в воинской части (подразделении), военно-учебном заведении;
- психологический анализ служебной деятельности, учебно-воспитательного процесса и выработку мер по повышению их эффективности;
- изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, социально-психологических процессов в воинских коллективах и прогнозирование их развития;
- организацию психологической помощи и психологической реабилитации военнослужащих, получивших психическую травму;
- психологическую профилактику нарушений воинской дисциплины, девиантного поведения;
- организацию мероприятий психологического обеспечения караульной и внутренней служб;
- методическое обеспечение занятий по боевой подготовке в интересах формирования психологической устойчивости военнослужащих;
- наличие подразделений психологической помощи и реабилитации, укомплектованность специалистами психологической работы и эффективность их деятельности.

Психологическая работа оценивается «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»;

д) в культурно-досуговой работе:

- организацию и эффективность работы по формированию эстетическими, художественными средствами нравственно-этических и культурных качеств, воспитанию военнослужащих в духе патриотизма, верности Военной присяге, воинскому долгу, беззаветной преданности своему народу и Отечеству;
- наличие материально-технической базы культурно-досуговой работы (клуба, библиотеки, музея, читального зала) и ее использование в культурном обслуживании военнослужащих;
- систему взаимодействия военных учреждений культуры со средствами массовой информации, ведомственными, общественными и иными организациями в интересах культурно-досугового обслуживания военнослужащих;
- уровень работы по приобщению военнослужащих и членов их семей к национальным и общечеловеческим культурным и нравственным ценностям, самодеятельному творчеству, организацию полноценного досуга курсантов и слушателей в целях поддержания на

должном уровне их физического и морально-психологического состояния;

- периодичность демонстрации художественных фильмов, их репертуарно-тематическую направленность в интересах воспитания военнослужащих, посещение театров, музеев, концертных залов, стадионов, других культурно-зрелищных и спортивных учреждений;

- обеспеченность воинской части (подразделения), военно-учебного заведения техническими средствами воспитания, оборудованием по закрепленной номенклатуре, применение технических средств воспитания в воспитательном процессе;

- правильность расходования денежных средств, выделенных на проведение воспитательной работы по соответствующим статьям сметы Министерства обороны.

Состояние культурно-досуговой работы оценивается «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Морально-психологическое состояние военнослужащих - это состояние психики отдельного военнослужащего или психологии воинского коллектива (формирования) в данное время и в конкретной обстановке, проявляющееся в боевой (служебной) активности военнослужащих, их готовности к боевым действиям. Морально-психологическое состояние военнослужащих определяется и оценивается по специальным методикам.

Основные параметры и методики оценки морально-психологического состояния военнослужащих как в мирное, так и в военное время включены в проект Наставления по морально-психологическому обеспечению и проходят апробацию в войсках.

Морально-психологическое состояние военнослужащих оценивается в соответствии с требованиями Инструкции о порядке проведения проверок в Вооруженных Силах Российской Федерации «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

II. Работа командира подразделения по изучению индивидуально-психологических особенностей личного состава и сохранению психического здоровья военнослужащих

Курсанты высшего военно-учебного заведения, как и члены любого другого коллектива, отличаются друг от друга многообразием индивидуальных черт: уровнем сознательности, общего развития, культуры, образования, интересами, способностями, характером, физическим развитием и т.д. Наряду с этим курсанты различных курсов обучения также отличаются одни от других целым рядом особенностей, обусловленных их возрастом, жизненным опытом, профилем подготовки, зрелостью коллектива, степенью полученных знаний, навыков и умений.

Все эти особенности как индивидуальные, так и коллективные проявляются в духовном облике, запросах и интересах курсантов, в их поведении и составляют ту объективную реальность, с которой должны считаться командиры, воспитатели и преподаватели в своей повседневной деятельности.

Соответствие воспитательных мер индивидуальным и групповым особенностям воспитуемых является одним из важнейших законов педагогического воздействия на подчиненных и находит свое закрепление в принципе индивидуального и дифференцированного подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, который обязывает все категории воспитателей училища глубоко и всесторонне изучать воспитуемых, продуманно строить всю систему воспитательного воздействия на них.

К сожалению, как показывает практика, пока еще не все командиры знают тот «человеческий материал», с которым повседневно работают. Особую трудность при этом они испытывают при первоначальном и последующем выборе оптимальных приемов изучения индивидуально-психологических особенностей подчиненных, создании эффективной системы работы по сохранению и укреплению психического здоровья личного состава.

1. Методика изучения индивидуально-психологических особенностей военнослужащих

Индивидуально-воспитательная работа - это система целенаправленного психолого-педагогического воздействия командира на сознание, чувства и поведение военнослужащего с максимальным учетом возрастных, социальных, психологических и других особенностей личности, условий службы, быта и отдыха.

Она помогает:

- выявить мотивы поведения, отношение каждого военнослужащего к своим обязанностям, сослуживцам, к себе, уровень сознания необходимости выполнения требований военной присяги, уставов, приказов командиров;

- полнее и конкретнее анализировать морально-психологическое состояние личного состава;

- учитывать индивидуально-психологические особенности, личностные качества, духовное, физическое развитие, вероприна-длежность;

- постоянно влиять на морально-психологический климат в коллективе, выявлять неформальных лидеров в микрогруппах, более глубоко знать национальные обычаи, нравы и традиции;

- прогнозировать и предупреждать конфликтные ситуации во взаимоотношениях между военнослужащими;

- прогнозировать более качественный отбор кандидатов на должности сержантов;

- знать обстановку в семьях военнослужащих, личные перспективные цели и планы, критерии в выборе друзей, подходы к проблемам укрепления дисциплины и правопорядка;

- правильно выбирать наиболее эффективные формы, методы и средства воздействия на каждого военнослужащего с целью формирования у него дисциплинированности, навыков уставных взаимоотношений с сослуживцами;

- убеждаться в эффективности (неэффективности) работы по укреплению воинской дисциплины.

Психологическое изучение личности военнослужащего и прогнозирование ее поведения в различных условиях службы должно опираться на глубокие знания содержания и структуры личности, психологии воинского коллектива.

Личность военнослужащего социальна по своей сущности и происхождению, ее значимость оценивается критериями общественных интересов. В то же время личность - это сложный комплекс индивидуально-своеобразных психических процессов, свойств и состояний.

Под содержанием личности следует понимать духовный мир человека, его индивидуальное сознание, являющееся отражением социальной и природной среды. Элементами содержания личности являются: представления, знания, понятия, взгляды и убеждения.

Структуру личности образует упорядоченная совокупность основных психических свойств: направленности, характера, способностей, темперамента.

Изучить внутренний мир личности военнослужащего - значит установить особенности направленности, характера, способностей и темперамента, уяснить закономерности проявления их в поведении человека.

Познание конкретной личности во многом облегчается, если принимать во внимание следующие положения:

- принадлежность личности военнослужащего к определенной социальной группе общества - классу, нации, профессии, а также ее

отношение к соответствующей возрастной, образовательной или другой категории;

- поведение человека определяется его наследственными задатками и в решающей степени - условиями окружающей среды, условиями социального воспитания;

- признание потребностей исходной причиной поступков военнослужащего, отказ от взгляда на мышление как на первоисточник и движущую силу его деятельности.

Планомерное изучение личности военнослужащего ведется с использованием всего комплекса методов исследования:

1. Изучение документов
2. Тестирование
3. Анкетирование.
4. Педагогическое наблюдение
5. Индивидуальная беседа
6. Индивидуальные задания и поручения
7. Индивидуальная помощь
8. Обобщение независимых характеристик
9. Диагностический эксперимент
10. Переписка с родителями, коллективами, учебными заведениями, где раньше работали или учились военнослужащие.

Личные беседы, наблюдения, знакомства с анкетными данными - это лишь первый шаг к познанию подчиненного. Наиболее правильным критерием суждения о подчиненном являются его конкретные, повседневные дела.

Изучение личности начинается с ***изучения документов.*** Интерес представляют документы любой формы: справки, фотографии, характеристики, отзывы, конспекты, письма, анкеты, дневники, книги, то есть все, что может дать какую-либо информацию о военнослужащем. Основными документами в личных делах выступают: учетно-послужная карта (если таковая имеется), медицинская карта, карта профессионально-психологического отбора призывника, характеристики с мест учебы, службы или работы и т.п. Всю работу с документами в интересах социально-психологического изучения личности военнослужащего можно условно разделить на следующие этапы:

1-й этап: Изучение личных дел кандидатов на поступление в училище в период работы по отбору личных дел.

2-й этап: Изучение и анализ документов по прибытии молодого пополнения в подразделение и сдачи вступительных экзаменов;

3-й этап: Изучение и анализ документов в процессе обучения военнослужащего.

Тестирование - это метод психодиагностики, использующий стандартизированные вопросы, утверждения, схемы, задачи и т.д. Тестирование позволяет с известной вероятностью оценивать уровень развития у военнослужащего требуемых для той или иной деятельности личностных качеств. В работе с молодым пополнением в нашем

училище используются тесты комплексного профессионально-психологического отбора, тест «Прогноз» (для первичного выявления лиц с низкой нервно-психической устойчивостью) и комплексный отбор по методике «Сержант», позволяющей измерить уровень пригодности кандидата на замещение вакантных должностей младших командиров учебных подразделений.

Анкетирование - это получение письменных ответов на поставленные вопросы. При изучении личности используются анкеты двух типов: одни из них предлагают опрашиваемому самостоятельно сформулировать свой ответ на поставленный вопрос, другие - требуют выбрать один из уже данных вариантов ответа. Данные, полученные методом анкетирования, дополняются другими данными, например, данными тестирования.

Педагогическое наблюдение. Оно предполагает не пассивное созерцание, а повседневную активную, целеустремленную деятельность, помогающую увидеть в общей массе военнослужащих отдельного человека со всеми его положительными и отрицательными качествами, со всеми его сильными и слабыми сторонами.

Индивидуальная беседа. Она была и остается наиболее действенной формой индивидуальной работы. Но дело это непростое, требующее правильно определить содержание, время и место проведения беседы, умение создать благожелательную обстановку откровенности и взаимного доверия.

Опыт показывает, что для беседы, имеющей воспитательные цели, очень важно:

- хорошо знать индивидуальные особенности подчиненного, его сильные и слабые стороны;
- на этой основе решить, на какие стороны психики военнослужащего следует воздействовать, на какие струны души влиять, чтобы обеспечить достижение поставленной цели;
- тщательно продумать, какими идеями, положениями, факторами, примерами, аргументами следует воздействовать на разум и чувства подчиненного, чтобы убедить его в чем-то, добиться исправления его поведения или иной цели.

Так же, как и наблюдение, беседа заранее готовиться. Условно ее можно разделить на три этапа:

1-й этап - вступительный. Главная задача - снять напряжение и настороженность. Для этого можно применить несколько способов:

а) сказать несколько теплых слов в адрес военнослужащего (касающихся его личности или каких-либо успехов в ходе службы);

б) хорошая шутка в начале беседы также может уменьшить отчужденность и снять напряжение;

в) рассказать немного о себе.

2-й этап - основной. В начале данного этапа задается несколько нейтральных вопросов о личности военнослужащего (интересах, школе, детстве, отношении к службе в армии). Затем задаются вопро-

сы, интересующие проводящего беседу как командира подразделения (о положении дел в подразделении и т.д.)

3-й этап - заключительный. Главная цель этого этапа - создание хорошего впечатления от проведенной беседы, которое необходимо, чтобы военнослужащий испытал положительные эмоции.

Во всех случаях беседа должна быть откровенной и принципиальной.

Индивидуальные задания и поручения. Беседа сыграет свою роль, если ее сочетать с другими формами и методами. Особое влияние на военнослужащего оказывают индивидуальные задания и поручения. Они формируются 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. Содержание этой формы индивидуально-воспитательной работы определяется конкретными задачами воздействия на того или иного человека.

Поэтому, исходя из учета индивидуальных особенностей отдельных военнослужащих, задания могут определяться при их назначении для несения караульной службы и внутреннего наряда, на занятиях и т.д.

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

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

Индивидуальная помощь. Она применяется очень широко и в воспитании, и в обучении, помощь оказывается тому, кто в ней нуждается. Формы ее различны: дополнительные занятия, поощрение за успехи (может быть, и не очень значительные), ходатайство перед вышестоящим командованием по решению личных и семейных вопросов военнослужащих и т.д. Подчиненные высоко ценят тех командиров, которые поддержат в трудную минуту, в том числе морально.

Эффективность этой формы индивидуальной работы достигается конкретностью и целесообразностью ее применения, когда каждый вид помощи основан на строгом учете особенностей личности, успехов в службе. Индивидуальная помощь может выступать в виде советов, разъяснений, убеждений по отдельным служебным и личным вопросам. Она может быть оказана в виде моральной поддержки во время каких-то острых переживаний, при разрешении конфликтной ситуации, психологических трудностей общения в воинском коллективе и других вопросах. Однако помощь не должна ни в коем случае

превращаться в опеку над подчиненным, не должна снижать его личную ответственность за службу, учебу, воинскую дисциплину.

Метод обобщения независимых характеристик. Суть его - в сборе возможно большей информации об изучаемом военнослужащем. Данные собираются от начальников и старших, от равных по служебному положению, от подчиненных. Техника получения независимых характеристик разнообразна: устные беседы, экспертные оценки, письменные характеристики, анкеты, вопросники.

Диагностический эксперимент. Он позволяет выявить возможности военнослужащего в восприятии психолого-педагогических воздействий. В начале и в конце эксперимента фиксируются измерения исследуемых показателей. Сравнение результатов начала и конца эксперимента позволяет сделать вывод об успехе (или неудаче) индивидуального влияния.

1.1. Некоторые педагогические приемы индивидуального воздействия на личность

Одобрение выражается короткой репликой, подтверждающей, что военнослужащий действует правильно, его поступок положителен («Молодец», «Правильно», «Верно», «Так держать» и т.д.)

Похвала - более развернутая оценка с анализом действий, поступков военнослужащих («Курсант Петров постарался, стал относиться к выполнению своих служебных обязанностей значительно лучше прежнего»).

Награда (поощрение). Она применяется в тех случаях, когда необходимо отметить серьезные достижения и поступки.

Поощрение оказывает положительное влияние только в том случае, если военнослужащий понимает, что он действительно его заслужил своей старательностью и усердием в службе, инициативой в выполнении приказов и распоряжений командиров, требований общевоинских уставов.

Выражение положительного отношения. Расположение к подчиненному: приветливая улыбка, дружеский жест, совместная игра и посещение мест отдыха воспринимаются подчиненными как поощрение при условии, что командир пользуется у них авторитетом.

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

Запрещение. Военнослужащего лишают какого-то удовольствия: 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 являются опорой в его воспитании.

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

При реализации приема важно правильно выбрать поручение. Оно должно быть для военнослужащего интересным, соответствовать его способностям. Процесс исполнения должен быть увлекательным, посильным, но не легким, иначе задача не вызовет 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 он сразу увидел результаты своего труда.

Деятельность в условиях доверия характеризуется большим накалом чувств, создается психологическое состояние, благоприятное для формирования положительных черт характера.

Упражнение. Суть приема состоит в организации обстоятельств, требующих от военнослужащих правильных поступков, направленных своим содержанием на проявление черт характера, подлежащих корректировке.

Многократное правильное поведение может послужить упражнением для формирования нравственных качеств. Военнослужащий не должен подозревать, что предлагаемое ему дело носит специальный воспитательный характер. Оно должно выглядеть как дело, естественно возникшее в повседневной деятельности.

Диапазон приемов, форм и методов, применяемых в практике индивидуально-воспитательной работы, довольно широк. От правильного выбора того или иного из них зависит результат индивидуальной воспитательной работы. Поэтому при их выборе важно учитывать сложившуюся в коллективе обстановку, решаемые им вопросы, состояние самого воспитуемого, особенности его характера и поведения.

Анализ достигнутых результатов индивидуальной воспитательной работы должен осуществляться командиром подразделения ежедневно. Для этого необходимо обладать постоянной, своевременной, правдивой и объективной информацией о положении дел в подразделении и поведении личного состава.

В этих целях надо использовать доклады подчиненных командиров, дежурных и дневальных, информацию командиров соседних подразделений, анализ выступлений военнослужащих на собраниях личного состава, результатов индивидуальных и групповых бесед, проводимых вечеров вопросов и ответов, учет поведения военнослужащих на занятиях, в столовой, автопарке и т.д. и т.п. Важно не только своевременно получать информацию, но и анализировать ее и принимать необходимые меры для организации эффективной воспитательной работы с конкретными людьми.

Анализ результатов индивидуальной воспитательной работы

должен быть непременным элементом тех подведений итогов учебы и дисциплины с офицерами, прапорщиками, младшими командирами, которые проводятся в подразделении за неделю и месяц. При этом командир подразделения предоставляет возможность выступить командирам групп, а затем подводит итоги сам. При этом напоминается, каковы задачи индивидуальной работы, и оценивается, как они выполнены, что сделано по изучению и воспитанию тех или иных военнослужащих, какие имеются в этом деле успехи и недостатки. На основе проведенного анализа намечаются меры по улучшению индивидуальной работы.

В полном объеме анализ этой работы проводится с офицерами, а до сержантов и курсантов доводится только то, что их касается.

Руководить воинским коллективом подразделения - это значит не только командовать подчиненными, приказывать им, но и осуществлять систематическое индивидуальное, воинское и нравственное воспитание личного состава. А для этого надо всесторонне изучить и знать личные качества, интересы, нужды каждого, доверять людям, уважать их достоинство.

Разумеется, нелегко научиться трудному искусству индивидуальной работы с людьми, оказанию влияния на них с учетом психологии каждого. Кроме вышеизложенных рекомендаций, советуем систематически заниматься самообразованием. Без этого немыслимо становление командира в качестве воспитателя.

Присматривайтесь к тому, как работают с людьми опытные офицеры, перенимайте у них все ценное, нужное. Использование для повышения уровня психолого-педагогических знаний занятия по методике обучения и воинского воспитания на различных сборах, проводимых в училище.

В индивидуальной работе нет универсальных, на все случаи жизни рецептов и правил. Лучшее средство воздействия на личность военнослужащего - чуткость, заинтересованность, желание быть рядом, принимать и на себя его заботы. Нужна обыкновенная человеческая доброта. Человек устроен так, что на доброе к нему отношение отвечает добром.

В заключение приведем слова писателя Л.М. Леонова. Он, в частности, сказал, что «… всякая работа над человеческой душой требует ума, такта, индивидуального подхода и умелой руки... Ни в какой другой операционной не нужна такая стерильность, как здесь, чтобы не занести в рассеченное тело инфекцию бездушия, неискренности или лжи».

Подводя краткий итог, можно определенно заметить, что:

а) основными способами изучения личного состава в группе, на курсе являются:

- наблюдение;
- информация старших начальников;
- доклады сержантов, актива о поведении курсантов;

- выступление на собраниях;
- изучение документов в подразделениях;
- индивидуальные беседы;
- переписка с родителями;
- определение индивидуальных заданий;

б) основными формами индивидуально-воспитательной работы на курсе являются:

- индивидуальные беседы;
- индивидуальные задания;
- индивидуальный контроль;
- индивидуальная помощь;
- предъявление индивидуальных требований;
- переписка с родителями.

1.2. Типы темпераментов и их особенности, способы изучения

Военнослужащий как личность познается через изучение психологических свойств: направленности, темперамента, характера, способностей.

Направленность - личная устремленность, система целей, которые ставит перед собой человек и в соответствии с которыми действует.

Темперамент - общая характеристика отдельного человека, основная характеристика его нервной системы, накладывающей определенную печать на всю деятельность каждого индивидуума. Внешне темперамент проявляется в силе, скорости и ритме движений человека, а также в динамике его речи, мимики и в особенностях проявления чувств.

Характер - совокупность устойчивых социальных свойств, определяющих линию поведения человека и проявляющихся в его отношениях к окружающему, другим людям, к себе.

Способности - психологические особенности личности, которые являются условием успеха в каком-либо определенном виде деятельности.

Годами армейский строй шлифует, совершенствует характер военнослужащего, наделяя его ***комплексом специфических черт***.

К ним следует отнести:

- интеллектуальные черты (гибкость ума, рассудительность, наблюдательность);
- эмоциональные черты (уверенность, оптимизм, бодрость);
- волевые черты (целеустремленность, инициативность, решительность, мужество, дисциплинированность);
- нравственные черты (честность, чувство долга, коллективизм, товарищество).

Личный состав - это строй личностей, которые не укладываются между пилоткой и сапогами. Стало быть, нельзя оценивать военнослужащих только по темпераменту. У человека с любым темперамен-

том могут быть развиты высокие общественные свойства и качества личности. Особенности темперамента надо непременно учитывать в воспитательной работе.

Некоторые особенности типов темпераментов

Сангвиник - подвижен, активен, впечатлителен, быстро реагирует на внешние раздражители, обладает выраженной мимикой и пантомимой, легко справляется с работой, не тяготится ее однообразием. Общителен, бодр и обычно жизнерадостен.

Холерик - отличается неуравновешенностью, с трудом сдерживает себя, в действиях и поступках бывает резок, но решителен, быстро схватывает обстановку, инициативен, общителен, способен внести «живинку» в дело, может быть энтузиастом, требователен к себе и другим. Могут быть колебания. Они способны вдруг разувериться в себе и людях. Быстрая смена настроения и неустойчивость - отрицательные черты характера холерического темперамента.

Флегматик - уравновешен, но малоподвижен, что ярко проявляется в мышлении и поведении. Решая, например, задачу, долго ее обдумывает, но, приняв решение, выполняет его спокойно и неотступно. Способен к большому напряжению, взявшись за дело, доводит его до конца. Обычно деятелен, но может быть пассивным.

Меланхолик - у него преобладает тормозная реакция, часто замкнут, малообщителен, легко уязвим и мнителен, с неуверенными жестами и движениями.

Меланхолики склонны к работе тонкого характера, способны выслушать, помочь товарищу, но среди них - мнительные и недоверчивые люди.

Можно изучать черты темперамента, определяя его с помощью наблюдения. Знание темперамента подчиненных поможет офицеру выбрать из арсенала воспитательных средств наиболее верные.

Холерик, к примеру, - требует постоянного внимания, особенно бурно реагирует на резкое обращение.

Сангвиник - у него необходимо периодически возбуждать чувство ответственности, проверять все, что он делает.

Флегматика, особенно в первое время, надо также систематически проверять, а в некоторых случаях с него спрашивать.

Меланхолик особо чувствителен ко всему, болезненно реагирует на резкость.

Анализ направленности, характера, темперамента и способностей военнослужащих позволит офицеру условно распределить подчиненных по типам.

Тип 1. Внешние признаки: вид пасмурный, глаза зорко и решительно контролируют каждое слово и движение командира. Улыбки никогда не бывает. Исполнительность и аккуратность оставляют желать лучшего. В отношениях с товарищами суров, неразговорчив. На вопросы начальников отвечает медленно, толково и обдуманно. Решителен, смел. Крайне самолюбив. Сам никогда не проявляет ини-

циативу, но, услышав свою фамилию, немедленно готов выполнять задание.

По отношению к нему рекомендуется:

- разговаривать по деловому, кратко, ибо легкость в обращении он не воспринимает. Часто в его глазах как бы светится стереотипное, саркастическое: «Знаю и без Вас»;
- излагать похвалу в серьезной форме и уверенно;
- замечания или напоминания, если в них возникает надобность, должны скорее звучать удивлением, чем иметь наставительную или внушаемую форму;
- наказания не только не исправляют и не улучшают такого человека, но видимо, обозляют и нередко доводят до значительного нарушения дисциплины;
- совместно устранять возникшие затруднения, оказывать ему помощь в самовоспитании;
- привлекать к индивидуальной работе с трудно воспитуемыми военнослужащими.

Осуществляя индивидуальное воздействие на военнослужащего этого типа, можно ожидать, что он никогда не подведет. Слово начальника для него закон, и никакие посторонние влияния не разуверят его и не поколеблют. Спрошенный по совести, он скажет правду.

Тип 2. Внешние признаки: лицо открытое, добродушное, глаза веселые, смеющиеся. Внимателен, предупредителен. Охотлив к исполнению отдаваемых приказаний. С товарищами общителен, дружбу водит со многими. Слабохарактерен, попадает под влияние нравственно испорченных сослуживцев и по легкомыслию вместе с ними совершает проступки. У такого военнослужащего взгляды и ориентация колеблющиеся. Его поведение зависит от ситуации, влияния командира, товарищей, обстановки. Можно сказать: «материал» восприимчивый, но не устоявшийся. Делает все, что от него требуется. При малейших послаблениях становится нарушителем воинской дисциплины.

В ходе индивидуальной работы с военнослужащими этого типа желательно учитывать следующее:

- в общении сочетать суровость с ласковостью;
- непосредственный его командир должен отличаться выдержанностью, безукоризненной нравственностью и не грешить снисходительностью;
- прикрепить подчиненного к более опытному и убежденному сослуживцу, оказывать ему помощь;
- отмечать все положительные достижения, так как он воспринимает похвалу как блаженство, ярко демонстрируя радость блеском глаз;
- критически относиться к его раскаянью в совершенном проступке.

Военнослужащий такого типа привыкает к обстановке без осо-

бого труда.

Тип 3. Внешние признаки: задумчивый, тихий, скромной наружности, робкий и теряющийся при задаваемых ему вопросах; потупляет свой взор, видя направленный взгляд начальника; глаза - апатичные, оживляющиеся лишь временами. С товарищами не общителен, любит одиночество и сходится только с земляками, эксплуатирующими нередко его податливую натуру.

При организации и проведении индивидуальной воспитательной работы с военнослужащими этого типа важно иметь в виду следующие советы:

- поддержать подчиненного командирским авторитетом с целью сократить период адаптации в коллективе, а в последующем периодически расспрашивать о домашних делах, напоминать о написании письма родным, близким, товарищам;
- рассеять сомнения и доказать, что служба в армии укрепит его характер;
- развить интерес к коллективным проблемам, увлечь общественной работой;
- не допускать несправедливых наказаний, ибо это еще более усиливает робость, порождает и оплошность, и невнимание.

Тип 4. Внешние признаки: выразительное, симпатичное лицо с заискивающей улыбкой, глаза с невинно-сочувствующим взглядом. Предельно исполнителен, старателен и предупредителен. Но общая гармония и удовлетворенность могут быть сильно поколеблены, если повнимательнее проанализировать поступки симпатичного военнослужащего. Его губит лень. Нередко начальникам такого военнослужащего приходится конфузливо рапортовать по команде о той или иной некрасивой выходке подчиненного.

Практика индивидуальной воспитательной работы с такими военнослужащим подсказывает ряд рекомендаций:

- осуществлять тщательный контроль за поведением, а за проявленное усердие - похвала, и ничего больше;
- не допускать малейших послаблений, карать чувствительно, чтобы выветрились из головы все поползновения к проступкам;
- постоянно напоминать, что легкость и лень непременно приводят к нарушениям уставов и даже преступлениям;
- нравоучения должны иметь характер военного разговора: короткого наглядного внушения, напоминания или увещевания.

Тип 5. Внешние признаки: угрюмое лицо, глаза тусклые, исподлобья глядящие на начальника. Светятся в них недоброжелательность, неудовольствие и язвительность. К товарищам относится пренебрежительно, свысока, вследствие чего большинство из них боятся его и сторонятся. Сходится лишь с немногими сослуживцами, приклоняющимися, по-видимому, перед цинизмом и своеволием своего «патрона». Неряшлив, неопрятен. С младшими командирами держит себя нахально и дерзко в высшей степени.

Такая испорченная личность вносит в коллектив зародыши неповиновения, развращает воинскую семью. Он создает вокруг себя группу недовольных и держит в напряжении весь коллектив.

Конечно, этот военнослужащий доставляет офицерам много хлопот.

В индивидуальной работе с ним возможны такие направления:

- попытаться направить организаторские качества военнослужащего на глубокое освоение новой техники, совершенствование спортивно-массовой работы;

- если не удастся изменить негативную направленность «вожака», то нужно решительно развенчать его авторитет, чтобы упорядочить взаимоотношения в коллективе;

- если исчерпаны все формы и средства индивидуального и коллективного воздействия, необходимо изолировать подчиненного от остальных, возможно, это произведет переворот в его внутренних убеждениях и наклонностях.

Особенности индивидуальной воспитательной работы с различными категориями военнослужащих:

а) с курсантами, солдатами: без создания атмосферы доверия и искреннего уважения, без знания запросов и интересов каждого курсанта, солдата, материально-бытового положения его семьи, вряд ли можно поддерживать в курсантской среде заинтересованное отношение к своей учебе.

Проявление демократичности в обращении с подчиненными курсантами позволит командиру создать в коллективе обстановку взаимозаинтересованности в решении многих социально-бытовых проблем.

Откровенность и доступность командира, его внимательность к потребностям и испытываемым трудностям подчиненных курсантов предполагает перенос акцента индивидуальной воспитательной работы с ними в неслужебные сферы деятельности в развитие неофициальных отношений.

Совместное проведение досуга семьями, посещение кино, концертов, театров, музеев, выставок и других культурных учреждений, занятия спортом, приглашение в гости друг к другу расширяют возможности командира, его заместителей и помощников в деле повышения эффективности воздействия на курсанта. Тем не менее, неслужебные отношения не должны наносить ущерб службе.

Вот несколько советов командиру:

1. Никогда не подчеркивайте, что вы знаете больше, чем подчиненный, хотя на самом деле это может быть и так.

2. Информируйте подчиненных о принимаемых решениях, ищите способы, как устроить дело и исправить допущенные ранее ошибки.

3. Будьте всегда уверены в себе, держитесь спокойно и никогда

не повышайте голос на подчиненных.

4. Будьте всегда требовательным и строгим. Ни одно нарушение дисциплины не должно оставаться незамеченным, хотя не за каждое следует наказывать.

5. Критикуйте своих подчиненных, но позитивно. Умейте одинаково видеть и хорошее, и плохое.

6. Умейте молчать и выслушивать. Помните, подчиненный никогда не прощает, если ему не дали высказать даже самую мелкую обиду.

7. Умейте ценить время подчиненных. Говорите коротко, ясно и только по существу главных деталей.

8. Будьте всегда вежливыми, приветливыми и внимательными. Никогда не срывайте свое плохое настроение на подчиненных.

9. Обладайте чувством юмора и не обижайтесь на шутку, даже если она покажется вам неудачной.

10. Умейте наказывать и поощрять. Не унижайте подчиненных в глазах других, не «разносите» при посторонних.

11. Интересуйтесь личностью каждого подчиненного, изучайте его характер, черты, увлечения, интересы. Чем лучше будете его знать, тем легче вам будет управлять его деятельностью.

Таким образом, всем своим поведением командиру следует подчеркивать, что военнослужащий является равноправным членом особой армейской семьи, армейского братства, имеющего свои традиции и законы, когда отношения субординации сознательно регламентируются каждым по месту и времени, исходя из требований как воинских уставов, так и морально-нравственных отношений, которые складываются в коллективе.

б) с сержантами: главная объективная трудность в деятельности сержантов состоит в том, что им приходится обучать и воспитывать своих сверстников. С одной стороны, они военнослужащие срочной (или контрактной) службы, а с другой стороны - непосредственные начальники курсантов.

В проведении индивидуальной воспитательной работы с данной категорией военнослужащих офицеру необходимо выявить, насколько сержант испытывает потребность в осуществлении своих командирских функций в подразделении, насколько он авторитетен для своих подчиненных. Без налаживания уставных, но особо доверительных и доброжелательных отношений с младшими командирами будет очень проблематично преодолеть объективные трудности в деятельности сержантов.

Индивидуальную воспитательную работу с сержантами желательно направлять на:

- повышение их авторитета и престижа среди подчиненных;
- обеспечение личного примера младшего командира в военной службе (в овладении специальностью, в выполнении нормативов учебно-боевых задач, спортивных нормативов, порядка и правил во-

инской дисциплины, распорядка дня, формы одежды);

- повышение ответственности младших командиров за выполнение ими своих служебных обязанностей, используя в их воспитании методический прием «оказание личного доверия»;

- использование моральных и материальных стимулов для поощрения лучших командиров и широкого использования гласности в пропаганде их передового опыта.

В интересах воспитания сержантов целесообразно использовать практику индивидуального заслушивания младших командиров на советах сержантов подразделения по вопросам их служебной деятельности. При организации их работы советы сержантов становятся истинной школой командирской учебы.

Одним словом, желательно не только стремиться к изучению индивидуальных особенностей младших командиров, но и быть для них старшим товарищем в нелегком деле воспитания подчиненных.

в) с неформальными лидерами: неформальным лидером в воинском коллективе принято считать военнослужащего, не занимающего служебные и общественные должности в подразделении, но пользующегося среди сослуживцев авторитетом.

Основная особенность индивидуально-воспитательной работы с ними состоит в том, что командир не должен оставлять без педагогического воздействия устремления неформала, особенно если они направлены против линии командования на поддержание уставного порядка и правил военной службы. В индивидуальной воспитательной работе с ними лучше опираться на младших командиров, общественных активистов и тех военнослужащих, которые пользуются доверием у неформалов.

Отметим ряд общих позиций. Важно:

1. Попытаться направить качества неформального лидера на глубокое освоение своей специальности и овладение смежными, поддержку младших командиров в сплочении воинского коллектива, оказании помощи отстающим военнослужащим и шефство над ними, достижение спортивных результатов и т.п.

2. Стремиться убедить неформального лидера антиколлективной направленности в ошибочности его представлений, действий, выводов. Для чего, с одной стороны, желательно добиться утверждения в его сознании значимости для каждого гражданина идеи защиты своего Отечества, патриотизма, верности воинским традициям, а с другой стороны приобщить к практическим мероприятиям по укреплению боевой готовности, возлагая на него дополнительные обязанности по повышению качества выполнения учебно-боевых задач подразделением.

3. Если не удается изменить негативную направленность деятельности неформального лидера, то желательно добиться решительного развенчания его авторитета в глазах сослуживцев, чтобы упорядочить взаимоотношения в коллективе на основе уставных, профес-

сиональных и особенно патриотических ценностей военной службы.

4. Если исчерпаны все формы и средства индивидуального и коллективного воздействия, то необходимо обеспечить изоляцию неформального лидера от остального личного состава и создать в воинском коллективе атмосферы осуждения его действий и поступков сослуживцами.

Если неформальный лидер имеет положительную направленность (поддерживает требования воинских уставов и командования, является примером в выполнении своих служебных обязанностей и т.д.), то командиру целесообразно использовать авторитет военнослужащего в интересах военной службы и коллектива, выдвинув его на должность младшего командира либо поручив ему общественно полезную работу.

г) с военнослужащими-верующими, представителями разных конфессий: переориентация общественного сознания от атеистического мировоззрения к духовным ценностям церкви не может не затронуть и Вооруженные Силы.

Тем же, кто верует, видимо, следует в неслужебное время разрешить посещение церквей, а также иметь религиозную литературу.

Исходя из вышесказанного, можно рекомендовать следующие подходы:

1. Необходимо определить степень (глубину) религиозности каждого военнослужащего, считающего себя верующим, по таким признакам, как вера в Бога, частота посещения храма, ношение и использование религиозной атрибутики, чтение религиозной литературы, исполнение самих таинств (крещение, причастие и т.д.), регулярное совершение молитв, участие в религиозных праздниках и т.д. В этом плане воспитателю следует изучать мотивы отношения верующих к выполнению воинского долга и воинскому коллективу.

2. Воспитательную работу направить на профилактику конфликтов на религиозной почве, а не на противодействие религиозному мировоззрению. Если есть возможность, то в дни религиозных праздников целесообразно верующему военнослужащему предоставить на несколько часов увольнение для посещения культовых учреждений и общения с духовными служителями и другими верующими или освободить его на время от несения нарядов и хозяйственных работ. Реализация такого подхода в воспитательной деятельности способствует предупреждению многих конфликтов, возникающих на стыке интересов боевой готовности и удовлетворения религиозных потребностей военнослужащих различных вероисповеданий.

3. Воспитатель должен не допускать критики или восхваления той или иной религии и, тем более, не позволять проявлять другим военнослужащим духовного насилия в воздействии на сознание верующих военнослужащих путем отрицания религиозных ценностей, отрицания истинности веры у верующего, оскорбления его веры или запрета культовых обрядов, если это не ведет к снижению боевой го-

товности, неудобствам в социально-бытовом плане для остальных военнослужащих.

Обобщая, можно сделать вывод о том, что в основе воспитательной работы с верующими военнослужащими должен проявляться особый такт. Только так воспитатель может расположить к себе верующего военнослужащего, завоевать его доверие.

д) с военнослужащими «группы риска»: к этой группе относятся военнослужащие, имеющие нервно-психическую неустойчивость. Она проявляется в виде психологических расстройств, токсикомании и некоторых психических заболеваний. На уровне поведения и деятельности это выражается в виде познавательной, эмоциональной и волевой ограниченности, своеобразия отношений к сослуживцам и в направленности личности.

В выявлении таких лиц квалифицированную помощь оказывают медики. Офицерам-воспитателям важно знать признаки нервно-психологической неустойчивости. Их можно систематизировать.

Формы нарушения	**Характерные признаки**
Нарушения в процессе профессиональной деятельности	Низкая эффективность деятельности; предпосылки аварийности (нарушения правил эксплуатации техники); аварийность по вине военнослужащего; производственный травматизм
Нарушения дисциплинарных и социальных норм	Склонность к пререканиям и невыполнению распоряжений; нарушение должностных требований; прогулы и побеги из дома, самовольное оставление части; ранняя алкоголизация; агрессивное поведение по отношению к сослуживцам (товарищам); сексуальные отклонения; случаи суицидных действий; кражи
Нарушения межличностных отношений	Конфликтность, озлобленность, грубость по отношению к членам коллектива; изолированность, замкнутость в группе; пренебрежительное отношение к значимым для группы целям; подозрительность, мнительность; неспособность противостоять влиянию окружающих; обидчивость; неустойчивость интересов, привязанностей; претензия на исключительность, потребность во всеобщем внимании, восхищении

Признаки, по которым военнослужащие могут быть включены в «группу риска»:

1. Лица, состоявшие до поступления в училище на учете у психиатра (невропатолога), имеющие психические расстройства.

2. Лица, перенесшие черепно-мозговые травмы или нейроинфекцию (менингит).

3. Лица с низким уровнем нервно-психической устойчивости, отклоняющимся поведением, склонные к суицидальным попыткам.

4. Лица, склонные к употреблению алкогольных напитков, наркотических и сильнодействующих лекарственных препаратов.

5. Лица, состоявшие до поступления в училище на учете в милиции или имеющие приводы.

6. Лица малообщительные, замкнутые, имеющие ограниченный кругозор.

7. Лица слаборазвитые физически, имеющие физические уродства, объекты насмешек и унижений.

8. Лица, своим поведением создающие конфликтные ситуации в воинском коллективе.

9. Лица, воспитывающиеся без родителей (сироты).

10. Лица, состоящие в браке и имеющие детей (особенно курсанты первых курсов).

11. Лица, владеющие боевыми единоборствами.

1.3. Возможности планомерного изучения личности военнослужащего

При изучении индивидуально-психологических особенностей личности военнослужащего решаются следующие задачи:

1. Определение наличного уровня психологической готовности к учебно-боевой деятельности.

2. Выявление лиц с низким уровнем нервно-психической устойчивости, отклоняющимся поведением, склонных к суицидальным поступкам. Выделение таких военнослужащих в условные «группы риска» для проведения углубленного изучения состояния их психологического здоровья и коррекции индивидуально-воспитательной работы с ними.

Планомерное изучение личности военнослужащего также позволяет:

а) определить степень развития общих черт, присущих военнослужащим как представителям определенных социальных групп общества:

- место рождения, национальность;
- где живут и работают родители (город или сельская местность);
- состав семьи и занятия каждого из ее членов;
- отношение родителей к детям, взаимоотношения в семье;
- увлечения;
- участие в общественной жизни;
- проведение свободного времени;

б) выявить особенности внутреннего мира, обусловленные уровнем жизненного опыта, возрастом, физическим развитием и самочувствием:

- число, месяц, год рождения;
- отношение к семье (женат или холост, планы на будущее);
- круг друзей и их интересы;

- мнения по наиболее актуальным мировоззренческим и нравственным вопросам;

- уровень самостоятельности;

- общее физическое развитие;

- уровень физической выносливости, готовности к исполнению служебных обязанностей;

- состояние здоровья, уровень закалки;

в) установить особенности, связанные с опытом обучения и военной службы:

- степень адаптации к условиям военной службы;

- уровень освоения учебных дисциплин;

- уровень освоения навыков несения службы в карауле, выполнения распорядка дня, требований воинской дисциплины;

- авторитет в воинском коллективе;

- взаимоотношения с сослуживцами, командирами, старшими;

- как и каким образом преодолевает тяготы и лишения военной службы;

- стиль выполнения служебных обязанностей по руководству подчиненными.

в) оценить индивидуально-психологическое состояние военнослужащего:

1. Проанализировать содержание индивидуального сознания:

- представления об обществе и степень усвоения норм морали и права;

- отношение к законам государства, требованиям Конституции РФ, воинским уставам, готовность неукоснительно им следовать;

- степень развития общественных начал в поведении.

2. Установить уровень нравственного развития, содержание убеждений, активность и степень влияния на повседневное поведение:

- какие цели ставит перед собой военнослужащий на период обучения;

- как воспринимает требования коллектива, борется ли за его интересы и успехи;

- насколько активно участвует в общественной жизни подразделения;

- видит ли свои недостатки, занимается ли самовоспитанием;

- замечает ли недостатки сослуживцев по службе, в быту, в моральном облике;

- способность давать оценку дисциплинированности товарищей, собственному поведению;

- круг друзей;

- каков идеал военнослужащего, с кого он берет пример в жизни.

3. Определить содержание преобладающих индивидуальных потребностей, познавательных и эстетических интересов, духовных запросов:

- стремится ли к самообразованию, к постоянному удовлетворению своих интересов и т.д.;

- как проводит свободное время (читает, занимается самообразованием, спортом или предпочитает бездельничать);

- стремится ли к познанию своих эстетических вкусов или нет, интересуется ли поэзией, музыкой и т.п.;

- какого содержания предпочитает книги и фильмы;

- какие привычки доминируют: дурные или хорошие.

г) проанализировать характер военнослужащего и особенности его волевых качеств:

1. Отношения военнослужащего к обучению и исполнению служебных обязанностей:

Проявляет ли трудолюбие, инициативность, аккуратность, добросовестность, дисциплинированность, настойчивость, решительность, умение преодолевать трудности, самостоятельность, упорство, смелость, храбрость, самообладание, любознательность, вдумчивость, находчивость.

Отрицательное отношение к службе проявляется в таких чертах, как лень, тунеядство, боязнь трудностей, недисциплинированность, равнодушие, поверхностность, неорганизованность, нерешительность, трусость, беспечность и нерадивость.

Черты характера военнослужащего, относящиеся к этой группе, определяются изучением следующих моментов в его поведении:

- тяготится службой или нет;

- настойчив ли при выполнении поставленной задачи;

- старательно ли подходит к вопросам обучения;

- отстает от товарищей или нет;

- как выполняет обязанности старшего;

- достаточно ли организован и собран, планирует свое личное время и выполняет ли намеченные планы;

- аккуратность в выполнении указаний и распоряжений командиров.

2. Отношение военнослужащего к другим людям, к сослуживцам, командирам и старшим:

- общителен, легко сходится с людьми, имеет много друзей или малообщителен, избирателен в дружбе;

- способен критиковать товарищей в их присутствии и быть принципиальным до конца или критикует только за глаза, как воспринимает критику товарищей, избегает ли публичных выступлений;

- откровенен, стремится поделиться с товарищами и командирами своими мыслями, переживаниями или, наоборот, скрытен;

- отзывчив, проявляет заботу о товарищах, помогает им, корректен в обращении с товарищами или навязчив;

- как держит себя в присутствии командиров, отношение к офицерам, старшим.

3. Отношение к самому себе:

- противопоставляет ли личные интересы задачам коллектива, свои интересы интересам сослуживцев;

- занимается ли самовоспитанием, какие личные качества считает необходимыми выработать у себя;

- уровень самолюбия, стремится ли к достижению высоких результатов в учебе, службе, спорте;

- не переоценивает ли свои возможности, проявляет сомнение или неуверенность в своих способностях и возможностях;

- свойственна ли военнослужащему мнительность, и в чем она проявляется: в оценке своего здоровья или в оценке отношения к нему окружающих.

д) проанализировать темперамент и эмоциональные особенности личности военнослужащего:

Следует помнить, что темперамент характеризуется особенностями протекания психических процессов, деятельности и поведения в целом: подвижностью, уравновешенностью, активностью, степенью эмоциональности. Темперамент тесно связан с характером военнослужащего и его способностями.

Показатели силы темперамента:

1. Особенности работоспособности. Быстро ли утомляется на занятиях, быстро ли восстанавливаются силы и исчезает усталость после длительных занятий. Как чувствует себя после напряженного учебного дня, несения службы в карауле (энергичен, деятелен, вял и т.п.).

2. Как осваивается в новой обстановке (быстро или медленно), сохраняет или теряет самообладание в опасных, сложных или непредвиденных ситуациях.

3. Умеет или нет сосредоточенно умственно работать при действии внешних раздражителей.

4. Застенчив, замкнут или общителен.

5. Открыто выражает свое эмоциональное состояние или скрытно, длительно ли переживает неприятности, быстро ли подавляет плохое настроение, насколько впечатлителен, мнителен или нет.

Показатели уравновешенности темперамента:

1. Уравновешен или неуравновешен в движениях, речи, проявлении чувств.

2. Как ведет себя в обстановке вынужденного ожидания: терпелив или нет.

3. Склонен работать систематически или рывками.

4. Какое преобладает настроение.

5. Сдержан ли в общении с коллективом.

6. Способен или нет сдерживать свои порывы, вспыльчивость.

Показатели подвижности темперамента:

1. Легко или с трудом переходит от одного вида деятельности к другому, от решения к выполнению.

2. Проявляет ли в службе инициативу или стремится к постоянным привычным формам поведения.

3. Быстро или медленно реагирует на новое в окружающей обстановке.

4. Быстро или долго обдумывает ответ, переключает внимание, принимает решение.

Сангвинический темперамент: преобладание черт сильного, уравновешенного и подвижного типа высшей нервной деятельности.

Холерический темперамент: преобладание черт сильного, неуравновешенного (возбудимого) и подвижного типа высшей нервной деятельности.

Флегматический темперамент: преобладание черт сильного, уравновешенного, малоподвижного типа высшей нервной деятельности.

Меланхолический темперамент: преобладание черт слабого, неуравновешенного, малоподвижного типа высшей нервной деятельности.

Эмоциональные особенности во многом определяются ведущими чертами темперамента:

- преобладающее настроение (бодрость, радость, угнетенность, грусть, тоска, равнодушие);
- степень чувствительности к приятному или неприятному по службе и к событиям дома;
- сила эмоциональных переживаний, их продолжительность и глубина;
- богатство или бедность внешнего выражения чувств, уровень их проявления в спокойной и сложной обстановке.

е) проанализировать способности и интеллектуальные особенности военнослужащего:

1. Общие способности:

Слабые способности: военнослужащий с большим трудом справляется с учебной нагрузкой, овладевает профессией только при активной помощи других.

Средние способности: военнослужащий справляется с учебной нагрузкой, результаты удовлетворительные и хорошие.

Хорошие способности: военнослужащий успевает на «хорошо» и «отлично».

Отличные способности: военнослужащий успевает по всем предметам на «отлично», имеет высокую профессиональную квалификацию, легко овладевает смежными специальностями, имеет успехи в спорте, принимает активное участие в общественной жизни.

2. Специальные способности:

Технические способности: увлеченность техникой, склонность к рационализации и изобретательству, умение читать технические схемы и чертежи, интерес к техническим навыкам.

Организаторские способности: распорядительность, умение организовать работу коллектива, знание и умение расставить людей, требовательность и решительность, способность увлечь, прислушаться к мнению и критическим замечаниям товарищей, правильно спланировать работу, проявить инициативу.

Двигательные способности (проявляются в двух направлениях): навыки в стрельбе из личного оружия, в овладении боевой техникой. Спортивные навыки.

Художественные способности: наличие увлеченности и достижение определенных результатов в изобразительном искусстве, в поэзии, игре на музыкальных инструментах и других сценических искусств.

Из интеллектуальных особенностей личности военнослужащего командир в целях воспитания выделяет те качества мышления и речи, воспитания, воображения, памяти и внимания, которые закрепились в личности как ее отличительные индивидуальные особенности, ее свойства.

Как уже указывалось выше, для глубокого изучения личности военнослужащего командиру явно недостаточно тех отрывочных впечатлений, которые создаются в результате личных встреч, наблюдений и бесед. Следует помнить, что хорошие возможности для изучения личности дает учет мнений других лиц.

При этом во избежание ошибок в оценке людей необходимо:

1. Опираться преимущественно на преобладающие мнения.

2. Тщательно анализировать и сопоставлять оценки, даваемые отдельными лицами, чтобы избежать давления тех суждений, которые возникают на недостаточной фактологической основе или под влиянием временных состояний, личных мотивов.

3. Стремиться оценивать людей преимущественно на основании личных впечатлений, помня, что существует минимальный предел количества контактов и информаций, который можно считать достаточным основанием для вывода.

4. Постоянно накапливать информацию о людях, критически относиться к своим оценкам и суждениям, данным ранее, на основе прошлых впечатлений.

5. Добиваться изучения всех подчиненных на основе единой программы, с использованием единообразных педагогических дневников для накопления информации.

Опыт передовых командиров подразделений убеждает в том, что результаты изучения подчиненного целесообразно заносить в дневник изучения индивидуально-психологических особенностей. Записи в дневнике чаще всего включают:

1. Общие сведения о военнослужащем.

2. Результаты профессионального отбора в военно-учебное заведение.

3. Данные изучения и наблюдения.

Дневник

изучения индивидуально-психологических особенностей курсанта ___ группы, ФИО

I. Общие сведения

1/ Воинское звание, ФИО

2/ Число, месяц, год и место рождения

3/ Национальность

4/ Социальное происхождение

5/ Семейное положение, ближайшие родственники (отец, мать, братья, сестры), указать состав семьи (полная, неполная, воспитывался в детском доме (интернате), есть ли в семье инвалиды))

Степень родства	ФИО (девичья фамилия)	Число, месяц, год рождения	Адрес проживания	Где и кем работает (учится)

6/ Место жительства до поступления на военную службу

7/ Образование (наименование учебного заведения, дата его окончания, средний балл)

8/ Гражданская (военная) специальность, должность и стаж работы до поступления в училище

9/ Спортивное звание или спортивный разряд (указать вид спорта)

10/ С какого времени в Вооруженных Силах, каким РВК (ГВК) призван, воинская должность

11/ Какую общественную работу выполнял до поступления в училище

12/ Увлечения

13/ Вредные привычки

II. Результаты профессионального отбора в военно-учебное заведение

1/ Заключение групп профотбора военных комиссариатов (в/части) по месту призыва (прохождения службы) о профессиональной пригодности к обучению в военном образовательном учреждении

2/ Основные данные социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования

3/ Заключение группы профотбора училища о профессиональной пригодности к обучению в училище и рекомендации

Начальник группы профотбора _____

(воинское звание, подпись, фамилия и инициалы)

4/ Результаты экзаменов по общеобразовательным дисциплинам, физической подготовленности

III. Данные изучения и наблюдения

Общая эрудиция:	высокая	**События в мире:**	не интересуется
	средняя		иногда интересуется
	низкая		интересуется постоянно
Моральные качества:	чувство долга	**Знание законов:**	знает
	ответственность		знаком
	коллективизм		слабое представление
	дисциплинированность		
	исполнительность		
	честность		
	уважительность		

Качества характера

Волевые:	смелый	**Эмоциональные:**	тихий

	сдержанный		сдержанный
	подтянутый		тревожный
	настойчивый		бодрый
	самостоятельный		веселый
	несобранный		впечатлительный
	неуверенный		жизнерадостный
	трусливый		
	нерешительный		
Интеллектуальные:	глубокомысленный	**Другие качества:**	принципиальный
	сообразительный		отзывчивый
	любознательный		разговорчивый
	находчивый		общительный
	понятливый		безразличный
	тугодумающий		равнодушный
			замкнутый
			правдивый
			лживый
Особенности поведения в конфликтной ситуации:	приспособленческое	**Преобладающее настроение:**	бодрость
	соперничающее		подъем
	сотрудничающее		вялость
			уверенность
			упадок
			угнетение
			неуверенность
			страх
			агрессивность

Дополнительные сведения

Результаты теста «Прогноз»:		**Результаты теста «Сержант»:**	

Результаты учебы

По каким дисциплинам успевает успешно:		**По каким дисциплинам отстает:**	

Особенности общения с товарищами и поведение в коллективе

Отношение к товарищам:	бескорыстное	**Отношение к старшим:**	почтительное
	расчетливое		безразличное
	эгоистичное		неуважительное
Отношение к коллективу:	солидарное	**Отношение к себе:**	низкая самооценка
	безразличное		адекватная
	неуважительное		завышенная

Реакция на критику:	агрессивная	**Культура поведения:**	тактичен
	безразличная		развязан
	адекватная		вежлив
			груб

Лист изучения характера

Положительные черты характера	Отрицательные черты характера

Анализ педагогических наблюдений и индивидуальных бесед

№ п/п	Дата проведения	Кто проводил	Причина, содержание беседы

В заключение каждого семестра обучения целесообразно составлять краткую служебную характеристику на военнослужащего, которая является результатом всей совокупности проводимой с подчиненным индивидуально-воспитательной работы. Она может быть оформлена следующим образом:

Примерная схема
служебной характеристики на военнослужащего

ФИО, воинское звание, должность,
номер учебной группы, дата и место рождения,
каким РВК и когда призван

1. Краткая характеристика периода обучения в училище

2. Моральные и деловые качества:

- убежденность, сознательность;
- отношение к исполнению служебных обязанностей, воинскому долгу;
- отношение к коллективу, сослуживцам, авторитет среди сослуживцев и командиров;
- честность, правдивость, скромность.

3. Волевые черты характера:

- целеустремленность, отношение к трудностям;
- активность (решительность, смелость, самостоятельность, инициативность);
- организованность (исполнительность, выдержка, самоконтроль, аккуратность, подтянутость, уверенность в себе);
- стойкость (мужество, настойчивость, упорство, выносливость, терпение).

4. Интеллектуальные особенности личности:

- широта интересов, эстетических вкусов;
- сообразительность, гибкость и глубина ума, находчивость;
- элементы творчества в службе, учебе, работе;
- особенности внимания, памяти, восприятия.

5. Эмоциональные и динамические черты характера:

- подвижность (подвижен или медлителен);

- уравновешенность (спокойствие, порывистость);
- преобладающее настроение;
- степень эмоциональной возбудимости (страстность, энтузиазм, вялость);
- эмоциональная впечатлительность;
- отзывчивость.

6. Краткие сведения о поощрениях и взысканиях

7. Общие выводы об особенностях личности военнослужащего, о профессиональной пригодности, воспитанности и т.д. (в зависимости от назначения характеристики выделяются те или иные черты характера).

2. Психическое здоровье военнослужащих и факторы, влияющие на его состояние

Психически здоровым считается военнослужащий умственно развитый, достаточно внутренне уравновешенный, способный усваивать учебную программу, находиться в организованном воинском коллективе и переносить повышенные психические и физические нагрузки без последствий для своего здоровья.

Состояние психического здоровья непрерывно изменяется под влиянием многочисленных внешних факторов: социально-экономических, экологических, физических, психотравмирующих, токсических и других. Не существует людей, абсолютно невосприимчивых к стрессу. У каждого имеется строго индивидуальный предел сопротивляемости, по достижении которого психоэмоциональное напряжение, переутомление или нарушение функций организма приводит к срыву психической деятельности. У лиц с гармоничным складом характера и высоким уровнем здоровья психическое или личностное расстройство может развиться только при чрезвычайно интенсивном или весьма продолжительном неблагоприятном внешнем воздействии. Большую роль играет также субъективная значимость события для конкретной личности, эмоционально-смысловой контекст переживаний, способность находить конструктивный способ преодоления стрессовой ситуации. Не менее важное значение имеет общее состояние организма, степень истощения его функциональных систем.

Военная служба неизбежно сопровождается значительными психическими и физическими нагрузками. Изменение ритма жизни, разлука с домом и семьей, уставной распорядок дня, регламентированный режим поведения, необходимость подчиняться, невозможность уединиться, повышенная ответственность, определенные бытовые неудобства, непривычные климато-географические условия, различные профессиональные вредности, сопровождающие тот или иной вид военного труда (ограниченное пространство, шум, вибрация, электромагнитное излучение, операторская деятельность и т.д.) - 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 несения боевого дежурства, караульной и внутренней служб. Неподготовленность, боязнь не справиться с обязанностями, неопределенность и дефицит информации, нарушение режимов сна и питания являются основными факторами воздействия на психику военнослужащих.

На состояние психического здоровья военнослужащих деморализующее влияние оказывает антиармейская пропаганда, плохие условия быта и питания личного состава, задержки в обеспечении денежным и вещевым довольствием. Бездуховность, жестокость, культ силы и насилия, ориентация на достижение личных корыстных целей в ущерб общественным интересам, отсутствие веры в высоконравственные идеалы и что-либо ценное, нежели удовлетворение сиюминутных потребностей и инстинктов, характерные для многих современных молодежных групп, нередко переносятся в армейскую среду и в относительно изолированных воинских коллективах (группа, курс) зачастую приобретают особенно уродливые формы, за которыми закрепилось название «неуставные взаимоотношения».

Таким образом, главными факторами, влияющими на психическое здоровье военнослужащих, являются политическая стабильность, экономическое благосостояние и нравственное здоровье общества. Командир должен помнить, что человек способен перенести самые тяжелые страдания и лишения в том случае, если он ощущает свою нужность и защищенность, находит внимание и уважение со стороны окружающих, их понимание и моральную поддержку.

2.1. Методы определения состояния психического здоровья военнослужащих

Чтобы всесторонне знать деловые и морально-психологические качества подчиненных, командир подразделения должен располагать необходимыми сведениями о жизни каждого военнослужащего до его поступления в училище, постоянно быть в курсе его проблем, проявлять наблюдательность и деликатность. Важной задачей является установление спокойно-доброжелательного контакта и атмосферы доверия со своим подчиненным.

Одним из методов изучения психического здоровья подчиненных является проведение с ними бесед. Задавая вопросы, необходимо плавно и непринужденно переходить от одной сферы к другой и уже затем сосредоточиться на деталях. Следует избегать моральных оценок и нравоучений, а также записей во время беседы. Если при обсуждении каких-либо проблем военнослужащий раздражается или становится подавленным, нужно тактично прокомментировать это («Я заметил, что это Вас расстраивает») и снять эмоциональное напряжение, переведя беседу на другую тему (если не удается выяснить причину подавленности).

В ходе беседы в обязательном порядке должны быть за-

тронуты следующие темы:

1. Семья - ее состав, жилищные условия, материальное положение, возраст родителей, братьев и сестер (если умерли, то какова была причина их смерти), жены и детей (если таковые имеются), их профессии, черты характера, кто из членов семьи занимался воспитанием и с кем наиболее близок военнослужащий, конфликтные отношения внутри семьи, их причины и отношение к ним. В случае распавшейся семьи необходимо выяснить, сколько было лет подчиненному, когда это случилось, его отношение к разводу родителей, поддерживает ли он контакт с родителем, ушедшим из семьи. Как относится он сам и его родители к его обучению в военном училище и как, по его мнению, отразится выбранный им путь на положение дел в семье.

2. Учеба и трудовой путь - успеваемость, отношения со школьными товарищами и учителями, участие в общественной работе, интерес к неформальной социальной активности, имевшиеся нарушения дисциплины, прогулы или страх перед школой, чем они были вызваны. Какие учебные заведения, кроме школы, окончил военнослужащий (СВУ, ПТУ и т.д.) В каком возрасте начал работать, имеет ли специальность, какие отношения были с товарищами по работе и с администрацией; если рабочих мест или мест учебы было много, то каковы причины их смены? Планы на будущее, способность учитывать возможные трудности, соотносить желаемое и действительное. Как настроен на обучение, нравится ли ему сделанный выбор?

3. Отношения со сверстниками - предпочтение одного близкого друга или компании приятелей, положение среди товарищей (лидер, предполагаемый изгой, независимый одиночка и т.д.), причины выбора приятелей - по общности увлечений, для компании в увеселениях и т.п. Являлся ли членом какой-нибудь подростковой или молодежной группы, какая в ней была ориентация, иерархия власти? Каковы отношения с противоположным полом, есть ли девушка (жена, дети), как переносит разлуку? Как складываются отношения с сослуживцами, с младшими командирами? Не приходилось ли подвергаться насмешкам или оскорблениям?

4. Увлечения в настоящем и прошлом - занятия, требующие кропотливой аккуратности, силовые виды спорта, азартные игры и поверхностное общение со сверстниками, религия, философия, особые пищевые привычки и т.п. Под чьим влиянием был сделан выбор, препятствовали или поощряли то или иное увлечение родители, каковы были достигнуты результаты, почему были оставлены, нет ли к ним необычного, сверхценного интереса?

5. Нарушения поведения в прошлом - прогулы, мелкое хулиганство, курение, выпивки и знакомство с другими дурманящими веществами (в каком количестве, как часто, на протяжении какого времени, с какими последствиями, имеется ли зависимость), побеги из дома; задерживался ли милицией (за что и когда), состоял ли на учете в инспекции по делам несовершеннолетних и почему. Если на этот

счет имеется дополнительная информация, следует предложить объяснить, опровергнуть, прокомментировать.

6. Наиболее неприятные события в прошлой жизни и реакция на них. Наличие в прошлом мыслей о самоубийстве и обстоятельства, при которых они возникали, совершались ли суицидальные попытки, когда, каким способом, кому они были адресованы? При затруднениях ответить на вопрос о наиболее тяжких событиях в жизни следует прибегнуть к наводящим вопросам: с кем пришлось расстаться, о ком потом скучал, как переносит разлуку с теми, к кому привязан, когда и кто несправедливо наказал, где, в каком обществе, при контактах с кем почувствовал себя невыносимо тяжело, в чем или в ком разочаровался? Как переносит и ищет выход из подобных ситуаций? Не находится ли в настоящее время в какой-либо психотравмирующей ситуации?

7. Перенесенные заболевания и травмы - как они сказались на самочувствии, на учебе и на положении среди сверстников. Наличие в настоящем и прошлом жалоб на здоровье, нарушения сна, аппетита, настроения. Даже если при затрагивании этой темы складывается впечатление о том, что данный военнослужащий симулирует, стремится изображать наличие у себя несуществующей болезни, необходимо помнить, что такое поведение нередко наблюдается у лиц, имеющих те или иные психические отклонения, и в этом случае следует направить его на консультацию к врачу.

8. Особенности характера. Можно начать с вопроса: «Я хотел бы узнать, каким Вы видите самого себя. Расскажите мне, какой Вы человек». Дальнейшие вопросы должны коснуться социальных навыков и отношений: открытость или сдержанность, количество друзей, самокритичность, уровень самооценки. Легко или с трудом устанавливает контакты? Справляется ли с одиночеством без особых проблем? Находится ли в сильной зависимости от других лиц? Является ли застенчивым, замкнутым, бойким, жизнерадостным, способен без труда выразить себя? Настроение: быстрые перепады или незначительные колебания? Озабоченный или веселый? Обидчивый или уравновешенный? Злопамятный или отходчивый? Является педантичным или беспечным, импульсивным, имеет живую фантазию, раздражителен, агрессивен, склонен к насилию? Как реагирует на неприятности и на перемены в жизни? Полученные в ходе беседы данные от военнослужащего нужно дополнить и сопоставить с собственными наблюдениями и со сведениями из других источников информации о нем.

9. Отношение к военной службе - относится ли к поступлению в училище положительно, с желанием, с инфантильно-романтическими представлениями, безразлично или с негативизмом; подобные установки сложились еще до поступления в военное училище или уже после, в период обучения; как воспринимает условия и характер обучения, быта, питания, взаимоотношений, как адаптирует-

ся к новой обстановке, какие испытывает проблемы, к чему труднее всего привыкнуть. Если военнослужащий высказывает негативные установки на прохождение им обучения, недовольство теми или иными его условиями или по каким-то причинам считает себя несостоятельным в обучении, не следует открыто осуждать его за это мнение либо оценивать с позиции «чем он лучше (хуже) других». Нужно, установив причины, постараться отыскать конструктивный способ решения проблемы или изменить его отношение к проблеме. Необходимо также иметь в виду, что затрудненная адаптация к военной службе чаще всего наблюдается у военнослужащих с низким уровнем психического здоровья и поэтому может потребоваться вмешательство военного психолога или консультация психиатра.

С момента первой беседы с военнослужащим начинается его всестороннее изучение. Уже здесь достаточно отчетливо могут выступить общительность или замкнутость, живой веселый нрав или склонность к унынию, тревожная озабоченность или нарочитая бравада, подчеркнутая деликатность или быстро утрачиваемое чувство дистанции, неторопливая обстоятельность или суетливость и поспешность в мыслях и действиях, болтливость или осторожная осмотрительность в ответах, сдержанность в проявлении чувств или эмоциональная неуравновешенность.

Значительный объем информации может быть получен от сослуживцев военнослужащего, которым он нередко раскрывает стороны своей личности, остающиеся незаметными, пока он находится в присутствии своих командиров, к кому он тянется, с кем группируется, к кому обнаруживает неприязнь. Анализируя информацию, можно увидеть, кто в подразделении неформальный лидер, кто в положении изгоя, кто стремится доминировать над остальными, кто стал объектом эмоционального отвержения, кто постоянно уединяется. Полученные о военнослужащем сведения могут послужить основанием для внесения его в «группу риска» по указанным выше параметрам. В этих же целях при ближайшей помывке в бане и во время медицинского осмотра (и далее в ходе прохождения службы периодически) необходимо, соблюдая деликатность, обратить внимание на особенности строения тела и внешнего вида военнослужащих.

Предметом насмешек сослуживцев и тягостных переживаний может служить избыточная полнота или чрезмерная худоба, а также мелкие физические недостатки (большой нос, кривые ноги, небольшой по размеру половой член и т.п.). Татуировки на теле могут отражать символику приобщения к криминальной среде, к «свободной жизни», примитивное стремление к самоутверждению, к неподчинению или же инфантильную влюбленность. Следы порезов (чаще на левом предплечье) могут быть следами суицидных попыток, следами «разрядок» внутреннего напряжения («чтобы успокоиться, увидев собственную кровь») или следами «обряда братания» в полукриминальной подростковой среде. Следы инъекций на предплечьях, между пальцев, в

подмышечных впадинах, на половом члене, в области паха, на бедрах, в подколенных суставах, особенно по ходу вен, часто указывают на использование внутривенных вливаний наркотических веществ. Следы повреждений (кровоподтеки, ссадины) должны привлечь внимание к фактам нарушения правил уставных взаимоотношений между военнослужащими в подразделении.

Все вышеперечисленное дает немало сведений для оценки психического состояния военнослужащего. Их следует дополнять сведениями из других источников информации. Необходимо постоянно интересоваться мнением сослуживцев и других командиров (преподавателей), результатами обследований (осмотров) у военного психолога и медицинских работников. Командир и старшина подразделения обязаны еженедельно лично проводить телесный осмотр личного состава при помывке в бане, присутствовать при проведении медицинского обследования медицинским персоналом поликлиники училища. На военнослужащих с подозрением на наличие психического или личностного расстройства запрашиваются дополнительные характеризующие сведения: личное дело призывника из военного комиссариата, характеристики с мест учебы, работы или службы, сведения от родителей, из правоохранительных органов, учреждений здравоохранения и т.п. Эти данные могут оказаться необходимыми и в случае углубленного обследования военнослужащего у врача-психиатра.

2.2. Методика работы с военнослужащими, имеющими отклонения в психическом здоровье

При возникновении в ходе первичной беседы и последующих наблюдений в период обучения военнослужащего в училище (прохождения им службы) или по данным имеющейся документации подозрения о наличии у военнослужащего каких-либо психических отклонений командир подразделения направляет его к врачу-невропатологу поликлиники училища для установления диагноза, назначения лечения и, при необходимости, освидетельствования на предмет определения годности к военной службе.

В случае необходимости военнослужащий направляется врачом-невропатологом поликлиники училища на консультацию к врачу-психиатру. При направлении военнослужащего на консультацию к врачу-психиатру представляется служебная характеристика, в которой должны быть подробно, причем в виде фактов, а не рассуждений, изложены результаты изучения командиром подразделения его деловых и морально-психологических качеств, особенностей характера, поведения, взаимоотношений, нарушений воинской дисциплины, конфликтов, их причины, принимавшиеся меры, наблюдавшиеся отклонения в психическом состоянии, мнение командира об их влиянии на исполнение служебных обязанностей и о целесообразности продолжения обучения и военной службы.

Только врач-психиатр способен установить диагноз психи-

ческого заболевания.

Основаниями для госпитализации в психиатрический стационар являются наличие у военнослужащего психического расстройства и заключение врача-психиатра о необходимости проведения обследования или лечения в стационарных условиях либо постановление прокурора или определение суда. Недопустимо угрожать военнослужащим отправкой в психиатрический стационар за какой-либо дисциплинарный проступок.

В случае отсутствия у военнослужащего психического заболевания, но при предрасположенности к личностным расстройствам дальнейшую работу с военнослужащим осуществляет психолог отделения воспитательной работы училища, ведущий психолог и психофизиолог группы профотбора совместно с врачами поликлиники училища. На него составляется программа психологической коррекции, назначаются индивидуальные воспитательные меры. После их окончания проводится повторное психологическое или психофизиологическое исследование. При отсутствии положительных результатов военнослужащий направляется на повторное обследование к врачу-психиатру, который может рекомендовать обследование в условиях психиатрического стационара с последующим решением вопроса о годности к военной службе. В случае положительных результатов психологической коррекции военнослужащий продолжает выполнение своих служебных обязанностей и обучение в училище.

Источниками нервно-психической неустойчивости могут являться: перенесенные заболевания менингитом, энцефалитом; перенесенная черепно-мозговая травма; употребление алкоголя; употребление наркотических веществ; употребление токсических веществ; семейное неблагополучие; умственная отсталость; психические заболевания.

Методами выявления лиц с нервно-психической неустойчивостью являются уже известные нам: наблюдение; анализ документов; анализ независимых характеристик; беседа; тестирование; анализ результатов деятельности; медицинское обследование; эксперимент; переписка с родными и близкими.

Методами профилактики нервно-психической неустойчивости являются: собеседование; отдых; эмоциональная разрядка; режим труда; психологическая релаксация; медицинская помощь; психотренинг; социальная реабилитация; психодрама; административные меры; психологическая реабилитация; поддержка, подбадривание; аутотренинг; постоянный контроль; профессиональная ориентация и рациональное распределение; требовательность, равная с другими; периодическое тестирование; индивидуальный подход.

Необходимо постоянно помнить, что нервно-психическая неустойчивость порождает: суицидальные попытки; членовредительство; самовольное оставление части (места службы); рукоприкладство; уклонение от выполнения служебных задач; раздражитель-

ность; конфликтность; уход в себя, замкнутость; позерство; неисполнительность по забывчивости; слезливость; несопротивление унижениям и оскорблениям.

Одним из наиболее приемлемых методов выявления лиц с нервно-психической неустойчивостью (за исключением тестирования по методике «Прогноз») является наблюдение. Наблюдение в этом аспекте ведется по трем направлениям.

Поведенческие реакции:

- повышенная рассеянность;
- своеобразие двигательных реакций (движения резкие, нескоординированные);
- навязчивые действия (повтор действий и движений, не имеющих явного смысла);
- заторможенность действий.

Эмоциональная сфера:

- несдержанность;
- тревожность;
- повышенная раздражительность;
- унылость;
- быстрые колебания настроения;
- бурные эмоциональные проявления (неестественный смех, слезы без повода).

Физическое состояние:

- быстрая утомляемость;
- усталость.

По результатам наблюдения в отношении военнослужащих, получивших 1-2 факта проявления по 3 группам признаков, усиливается контроль. С военнослужащими, получившими 3 и более фактов проявления, проводится диагностическая беседа. По результатам анализа бесед проводится тестирование (или не проводится) и принимается решение о направлении военнослужащего к специалистам группы профессионально-психологического отбора (психологу училища (части) или к медицинским специалистам).

III. Методика проведения работы по отбору кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров

Работу по подбору, изучению, проверке и подготовке личного состава на замещение вакантных должностей младших командиров необходимо проводить в следующей последовательности.

1 этап
Наблюдение (изучение) абитуриентов в период сдачи вступительных экзаменов

На данном этапе работу осуществляют отделение воспитательной работы, группа профотбора, начальники курсов, курсовые офицеры, командиры учебных групп, назначенные из числа курсантов старших курсов, и старшины подразделений. В процессе работы:

1. Изучаются:

- личные дела абитуриентов;
- внешний вид и умение следить за собой;
- поведение в коллективе:

а) содержание разговоров с товарищами;

б) выполнение требований старших товарищей и командиров;

в) отношение к выполнению поставленных задач;

г) организаторские способности.

- лидеры с положительной направленностью.

2. Составляется:

- краткая характеристика абитуриента на предмет его годности к зачислению.

2 этап
Формирование списков возможных кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров и их углубленное индивидуальное изучение

На этом этапе в течение прохождения курса начальной военной подготовки составляются списки кандидатов, в которые включаются:

- лица, имеющие воинские звания прапорщиков, сержантов, рядовых, поступившие в училище из войск, прошедшие подготовку в спецшколах или СВУ;
- лица, имеющие средне-техническое или незаконченное высшее образование;
- лица, заслуживающие внимания по результатам проведенного профессионально-психологического отбора и проведенного группой профессионально-психологического отбора исследования «Лидер»;
- лица, рекомендуемые курсовыми офицерами, старшинами подразделений и командирами групп из числа курсантов старших курсов;
- лица, выявленные при изучении отзывов товарищей.

Затем проводится углубленное изучение личных дел и социометрических данных кандидатов:

- образование;
- семейное положение;
- увлечения;
- состояние здоровья и физической подготовки;
- успеваемость;
- характер поведения до поступления в училище;
- участие в общественной жизни;
- отношение к вредным привычкам.

Проводятся индивидуальные беседы с кандидатами с целью:

- уточнения данных, имеющихся в личных делах;
- выявления мнения кандидатов о перспективах службы и желании исполнять обязанности младших командиров;
- получения дополнительных сведений о кандидате.

Результаты изучения личных дел и собеседований с помощью специальной таблицы (приложение 2) переводятся в баллы и учитываются при составлении таблицы (приложение 1) со списком кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров.

3 этап

Тестирование кандидатов с целью изучения их ценностных ориентаций и определения организаторских и коммуникативных способностей

1. Кандидаты проходят тестирование по двум типам методик:

а) **ЦОЛ** – ценностные ориентации личности (приложение 3);

б) **КОС-1** – выявление и оценка организаторских и коммуникативных способностей (приложение 4).

2. Тестирование проводят работники группы профессионально-психологического отбора и психолог отделения воспитательной работы.

3. Результаты тестирования заносятся в таблицу (приложение 1) отбора кандидатов.

4. По первым четырем разделам таблицы отбора кандидатов выставляется общая оценка, по которой определяются кандидаты, допущенные к стажировке на должностях младших командиров (кандидаты определяются по наибольшей сумме набранных баллов).

4 этап

Стажировка отобранных кандидатов на предполагаемых должностях. Анализ действий стажеров

На данном этапе, который проходит в течение полевого выхода и первого месяца обучения, анализируются следующие моменты:

- выполнение мероприятий распорядка дня;
- исполнение обязанностей старшего команд при проведении хозяйственных работ;
- исполнение обязанностей старшего при проведении самостоятельной подготовки;
- исполнение обязанностей дежурного по подразделению;
- участие в общественной жизни подразделения;

- уровень отношений с сослуживцами;
- поведение в коллективе, проявление организаторских способностей и инициативы;
- наличие желания исполнять возложенные на кандидата обязанности.

5 этап

Проведение экзаменов для кандидатов с целью выяснения уровня их готовности к исполнению обязанностей младших командиров и представление успешно сдавших экзамен к присвоению воинского звания «младший сержант»

На этом этапе организуется сдача зачетов кандидатами на должности младших командиров. Состав комиссии определяется начальником училища. К работе комиссии привлекаются офицеры управления училища, факультетов и кафедр. Кандидаты сдают зачеты по следующим дисциплинам:

- Общевоинские Уставы ВС РФ;
- строевая подготовка;
- физическая подготовка.

Также учитывается средний балл, полученный кандидатом по результатам проведения полевого выхода и по результатам первого месяца обучения.

Кандидаты, успешно сдавшие зачеты, представляются для присвоения воинского звания «младший сержант» и назначаются приказом начальника училища на соответствующую должность младшего командира.

Приложение 1

Таблица

отбора кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров

№ п/п	ФИО	Группа профпри-годности	Общая оценка анкетных данных	Результат теста ЦОЛ	Результат теста КОС-1	Общая оценка стажировки

Вывод комиссии начальника училища о возможности представления кандидата на должность младшего командира с присвоением воинского звания «младший сержант».

Примечание: графа «группа профотбора» заполняется оценочными баллами:

- 1 группа - 5 баллов;
- 2 группа - 3 баллов;
- 3 группа - 0 баллов.

Приложение 2

Таблица

оценки анкетных данных кандидатов на замещение вакантных должностей младших командиров

1.	**Образование:**	**Баллы:**
	10 классов общеобразовательной школы	**5**
	ПТУ или техникум после 10 классов	**6**
	СВУ или спецшкола	**7**
	первый или несколько курсов вуза	**8**
	школа прапорщиков	**9**
	высшее образование	**10**
2.	**Семейное положение:**	
	благополучное	**10**
	в целом благополучное	**6**
	неблагополучное	**0**
3.	**Увлечение:**	
	серьезное, ценное	**10**
	серьезное, но не представляет ценности	**6**
	непостоянное	**2**
	нет увлечения	**0**
4.	**Общественная работа до поступления в училище:**	
	активная	**10**
	проявлял некоторую активность	**5**
	не интересовала	**0**
5.	**Личная физическая подготовка:**	
	очень высокая, перевыполняет нормы ВСК	**10**
	имеет разряды	**6**
	высокая	**4**
	невысокая	**2**
	низкая	**0**

Продолжение таблицы оценки анкетных данных кандидатов в сержанты

6.	**Состояние здоровья:**	
	хорошее	**5**
	удовлетворительное	**0**
7.	**Психологический фактор:**	
	сдержанно-доброжелателен	**10**
	сдержан	**6**
	бывает не сдержан	**2**
	не сдержан	**0**
8.	**Тип поведения до поступления в училище:**	
	напряженная учеба, труд, занятия в секциях	**10**
	имелось свободное время и неизвестно куда девалось	**6**
	много свободного времени, слабый контроль со стороны родителей	**2**
	бесконтрольный образ жизни	**0**
9.	**Учеба до поступления в училище:**	
	отлично	**5**
	хорошо	**4**
	удовлетворительно	**3**
10.	**Рекомендации за время пребывания в училище:**	
	высокая учеба и воинская дисциплина	**10**
	хорошая учеба и высокая воинская дисциплина	**6**
	в целом дисциплинирован, программу усваивает	**2**
	имел срывы и замечания	**0**
11.	**Вредные привычки:**	
	не имеет	**10**
	курит	**6**
	употребляет спиртное	**1**
	употребляет спиртное и курит	**0**
12.	**Желание исполнять обязанности младшего командира:**	
	есть осознанное желание	**10**
	сомневается	**2**
	не желает	**0**
13.	**Общая сумма баллов, которая заносится в сводную таблицу**	

Приложение 3

Методика ЦОЛ
(ценностные ориентации личности)
Инструкция:

Кандидату выдается бланк ответов и опросник из 30 вопросов (вопросы могут зачитываться, что не всегда целесообразно, так как ответы требуют внимания). Ответы на вопросы даны в трех вариантах и обозначены буквами А), Б), В). Необходимо прочитать все три ответа и выбрать только один, тот, который по мнению опрашиваемого наиболее соответствует истине. Выбранную букву следует записать в бланк ответов в прямоугольник напротив номера соответствующего вопроса в столбике «больше всего» (столбик выделен двойной линией). Сразу же из ответов на тот же вопрос надо выбрать наименее ценный, меньше

всего соответствующий истине ответ. Выбранную букву следует записать в бланке ответов в прямоугольнике напротив номера соответствующего вопроса в столбике под названием «меньше всего» (столбик выделен двойными линиями). Для каждого ответа на вопрос необходимо использовать только две буквы: одну – для ответа «больше всего», другую – для ответа «меньше всего». Оставшуюся третью букву нигде записывать не надо.

Вопросы к методике:

1. **Больше всего удовлетворение в жизни дает:**
   а) оценка службы;
   б) признание того, что порученное задание выполнено хорошо;
   в) сознание того, что находишься среди друзей.
2. **Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:**
   а) тренером;
   б) известным игроком;
   в) выбранным капитаном команды.
3. **Лучшими преподавателями являются те, которые:**
   а) имеют индивидуальный подход к обучаемым;
   б) увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему;
   в) создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.
4. **Я оцениваю как самых плохих преподавателей тех, которые:**
   а) не скрывают, что некоторые люди им не нравятся;
   б) вызывают у всех дух соперничества;
   в) производят впечатление, что предмет, который они ведут, их не интересует.
5. **Я рад, когда мои друзья:**
   а) помогают другим, когда для этого предоставляется возможность;
   б) всегда верны и надежны;
   в) интеллигентны и у них высокий уровень общей культуры.
6. **Лучшими друзьями считают тех:**
   а) с которыми хорошо складываются взаимные отношения;
   б) которые знают и умеют больше, чем я;
   в) на которых можно надеяться.
7. **Я хотел бы стать известным как те, кто:**
   а) добился успеха в жизни;
   б) хочет сильно любить;
   в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
8. **Если бы я еще не выбрал профессию, то хотел бы быть:**
   а) научным работником;
   б) начальником цеха на крупном предприятии;
   в) опытным летчиком.
9. **Когда я был ребенком, то больше всего любил:**
   а) игры с друзьями;
   б) успехи в делах;
   в) когда меня хвалили.
10. **Больше всего мне не нравится, когда я:**
    а) встречаю большие трудности при выполнении возложенных на меня обязанностей;
    б) когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения;
    в) когда меня критикует мой начальник.

11. Основная роль школ должна бы заключаться:

а) в подготовке учеников к работе по специальности;

б) в развитии индивидуальных особенностей и самостоятельности;

в) в воспитании у учеников качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.

12. Мне не нравятся коллективы, в которых:

а) все подчинено власти начальника;

б) человек теряет индивидуальность в общей массе;

в) невозможно проявление собственной инициативы.

13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:

а) для общения с друзьями;

б) для самообразования и любимых увлечений;

в) для отдыха и развлечений.

14. Мне кажется, что я способен на максимальное тогда, когда:

а) работаю с хорошими людьми;

б) выполняю ту работу, которая меня удовлетворяет;

в) моя работа достаточно хорошо вознаграждена.

15. Я люблю, когда:

а) другие ценят меня;

б) чувствую удовлетворение от выполненной работы;

в) приятно провожу время с друзьями.

16. Если бы обо мне писали в газетах, то мне хотелось бы, чтобы:

а) отметили то дело, которое я выполняю;

б) похвалили меня за мою работу;

в) сообщили о том, что мне доверили исполнение обязанностей более значимых, чем положено по моему статусу.

17. Лучше всего я бы учился, когда преподаватель:

а) имел бы ко мне индивидуальный подход;

б) стимулировал бы меня на более интенсивный труд;

в) вызывал бы дискуссию по рассматриваемым вопросам.

18. Нет ничего хуже, чем:

а) оскорбление личного достоинства;

б) неудача при выполнении важной задачи;

в) потери друзей.

19. Больше всего я ценю:

а) личный успех;

б) общую работу;

в) практические результаты.

20. Очень мало людей, которые:

а) действительно радуются выполненной работе;

б) с удовольствием работают в коллективе;

в) выполняют работу по-настоящему хорошо.

21. Я не переношу:

а) ссоры и споры;

б) непризнание всего нового;

в) людей, ставящих себя выше других.

22. Я хотел бы:

а) чтобы окружающие считали меня своим другом;

б) помогать другим в общем деле;

в) вызывать восхищение других.

23. Я люблю начальство, когда оно:

а) требовательно;

б) пользуется авторитетом;

в) доступно.

24. В вопросах службы я хотел бы:

а) чтобы решения принимались коллективно;

б) самостоятельно работать над решением проблем;

в) чтобы начальник сразу признал мои достоинства.

25. Я хотел бы прочитать книгу:

а) об искусстве хорошо уживаться с людьми;

б) о жизни известного человека;

в) где даются советы типа «сделай сам».

26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:

а) дирижером;

б) солистом;

в) композитором.

27. Свободное время я с наибольшим удовольствием провожу:

а) во время просмотра детективных фильмов;

б) в развлечениях с друзьями;

в) когда занимаюсь своим увлечением («хобби»).

28. При одинаковом материальном вознаграждении я бы с удовольствием:

а) придумал интересный конкурс;

б) выиграл бы в конкурсе;

в) организовал конкурс и руководил бы им.

29. Для меня важнее всего знать:

а) чего я хочу достичь;

б) как достичь цели;

в) как привлечь других для достижения моей цели.

30. Человек должен вести себя так, чтобы:

а) другие были довольны им;

б) выполнять, прежде всего, свои обязанности;

в) не нужно было ругать его за халатное отношение к исполнению служебных обязанностей.

Регистрационный бланк ЦОЛ
(ценностные ориентации личности)

ФИО _____

Дата, группа _____

№	Больше всего	Меньше всего	№	Больше всего	Меньше всего
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

Ф 1 = **Ф 2 =** **Ф 3 =**

Порядок обработки

На заполненный бланк последовательно накладываются дешифровальные трафареты Ф1, Ф2, Ф3. По ним определяются: направленность личности на себя, на взаимодействие, на организаторскую деятельность. При наложении трафарета в прорезях видны все буквы, проставленные кандидатом. Буквы, совпадающие с буквами соответствующего трафарета, округляются цветными карандашами или фломастерами. Рекомендуется три цвета: Ф1 – красный, Ф2 – синий, Ф3 – зеленый. Сначала подсчитывается количество букв в столбиках «больше всего», а затем в столбиках «меньше всего». Потом из большего числа необходимо вычесть меньшее. Если большим числом окажется количество букв в столбике «меньше всего», то результат обозначается как отрицательный, то есть с «-». Разность чисел, полученная при обработке бланка по каждому из трех факторов, записывается внизу бланка.

Группа профессиональной пригодности определяется
по доминирующему фактору на основе следующих критериев:

- доминирует разность чисел по Ф3 – 1 группа - 5 баллов;
- разность чисел по Ф3 и Ф2 (при их сравнении) примерно равна – 2 группа - 4 балла;
- доминирует разность чисел по Ф2 – 3 группа - 3 балла;
- доминирует разность чисел по Ф1 – 4 группа - 2 балла.

Краткая характеристика личности при доминирующих факторах:

Ф1 – кандидат больше всего занят собой, своими чувствами, своими проблемами:

- делает поспешные, необоснованные выводы о других людях;
- пытается навязывать свою волю группе;
- окружающие в его присутствии чувствуют себя скованно;
- не чувствует меры, когда нужно говорить, а когда молчать;
- отсутствует любовь к людям.

Ф2 – избегает самостоятельного решения поставленной задачи;

- уступает давлению группы;
- не проявляет личной инициативы;
- не высказывает оригинальных идей;
- работает пассивно, равнодушно, не всегда помогает группе;
- не берет на себя функции руководителя;
- не всегда помогает товарищам и мало содействует достижению общей цели.

Ф3 – в выполнении задачи проявляет малую инициативу;

- помогает отдельным членам группы;
- может хорошо планировать работу;
- берет в свои руки руководство людьми;
- имеет хорошие идеи относительно продолжения работы;
- излагает мысли ясно и просто;
- работает интенсивно;
- правильно оценивает ситуацию, когда надо говорить, а когда молчать;
- в его присутствии все чувствуют себя свободно;
- не уклоняется от непосредственного решения сложной задачи.

Вывод:

Ф3 – 1 группа – полностью рекомендуется на замещение вакантной должности.

Ф3 = Ф2 – 2 группа – рекомендуется на замещение вакантной должности.

Ф2 – 3 группа – условно рекомендуется на замещение вакантной должности при условии, что остальные результаты отбора положительные.

Ф1 – 4 группа – не рекомендуется на замещение вакантной должности.

Дешифрационные ключи

№	Больше всего	Меньше всего	№	Больше всего	Меньше всего
1	А		16	Б	
2	Б		17	А	
3	А		18	А	
4	А		19	А	
5	Б		20	В	
6	В		21	В	
7	А		22	В	
8	В		23	Б	
9	В		24	В	
10	В		25	Б	
11	Б		26	Б	
12	Б		27	А	
13	В		28	Б	
14	В		29	А	
15	А		30	В	

Ф 2

№	Больше всего		Меньше всего	№	Больше всего		Меньше всего
1		В		16		В	
2		В		17		В	
3		В		18		В	
4		Б		19		Б	
5		А		20		Б	
6		А		21		А	
7		В		22		А	
8		Б		23		В	
9		А		24		А	
10		Б		25		А	
11		В		26		А	
12		А		27		Б	
13		А		28		В	
14		А		29		В	
15		В		30		А	

Ф 3

№	Больше всего		Меньше всего	№	Больше всего		Меньше всего
1		Б		16		А	
2		А		17		Б	
3		Б		18		Б	
4		В		19		В	
5		В		20		А	
6		Б		21		Б	
7		Б		22		Б	
8		А		23		А	
9		Б		24		Б	
10		А		25		В	
11		А		26		В	
12		В		27		В	
13		Б		28		А	
14		Б		29		Б	
15		Б		30		Б	

Приложение 4

Методика выявления и оценки коммуникативных и организационных способностей (КОС-1)

Инструкция

В процессе исследования испытуемому предъявляется «Лист вопросов» методики КОС-1 и дается инструкция для выполнения соответствующей работы: «Вам надо очень внимательно проследить за тем, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда Вы записали свой ответ, совпадали. Заполняя «Лист ответов», имейте в виду, что вопросы коротки и не могут содержать всех необходимых подробностей. Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует много времени затрачивать на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, что на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Давайте посмотрим на правила ответов при таком вопросе: «Правда ли, что Вам не нравится заниматься математикой?» Если Вам действительно не нравится заниматься математикой, то Вы сначала для себя ответьте на вопрос так: «Да, это правда». Следовательно, в «Листе ответов» Вы поставите «+». Но если Вам нравится заниматься, то на этот же вопрос Вы ответите отрицательно: «Нет, неправда». В таком случае в «Листе ответов» поставьте «-». Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо благоприятное впечатление своими ответами. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов в данном тесте нет. Постарайтесь ответить на все вопросы».

Лист вопросов

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего решения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли то, что вам приятнее и проще проводить время с книгой или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакт с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы организовывать и придумывать со своими товарищами различные игры или развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании?
12. Часто ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вам осваиваться в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с вашими товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых вам людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую для вас компанию?
30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе, классе, группе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую для вас компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания у своих друзей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы людей?

Обработка материалов тестирования

Обработка материалов тестирования крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов (приведены ниже), которые поочередно накладываются на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент **(К)** коммуникативных и организаторских способностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений **(20).** При этом удобно использовать формулу:

К = n / 20,

где К – величина оценочного коэффициента;

n – количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских способностей, близкие же к 0 – наоборот.

Оценочный коэффициент **(К)** – это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей **«К»** соответствует определенная оценка.

Шкала оценок коммуникативных склонностей

«К»	**Оценка**	**Уровень проявления коммуникативных склонностей**
0,10 – 0,45	1	низкий (не рекомендуется на замещение должности)
0,46 – 0,55	2	ниже среднего (не рекомендуется на замещение должности)
0,56 – 0,65	3	средний (условно рекомендуется на замещение должности)
0,66 – 0,75	4	высокий (рекомендуется на замещение должности)
0,76 – 1,00	5	очень высокий (рекомендуется на замещение должности в первую очередь)

Шкала оценок организаторских склонностей

«К»	Оценка	Уровень проявления организаторских склонностей
0,20 – 0,55	1	низкий (не рекомендуется на замещение должности)
0,56 – 0,65	2	ниже среднего (не рекомендуется на замещение должности)
0,66 – 0,70	3	средний (условно рекомендуется на замещение должности)
0,71 – 0,80	4	высокий (рекомендуется на замещение должности)
0,81 – 1,00	5	очень высокий (рекомендуется на замещение должности в первую очередь)

Испытуемые, получившие **оценку «1»,** характеризуются крайне низким уровнем коммуникативно-организаторских склонностей и, следовательно, столь же низким стремлением к их проявлению.

У испытуемых, получивших **оценку «2»,** развитие коммуникативно-организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируется в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших **оценку «3»,** характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладая в целом средними показателями, они стремятся к контакту с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие **оценку «4»,** отнесены к группе с высоким уровнем коммуникативно-организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила **оценку «5»,** обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности, и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваться, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые удовлетворяли бы их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При анализе полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, в данный период развития личности. Если при обследовании испытуемого обнаруживается не очень высокий уровень коммуникативных и организаторских способностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих

условий данные склонности могут развиваться!

Лист ответов

1		11		21		31	
2		12		22		32	
3		13		23		33	
4		14		24		34	
5		15		25		35	
6		16		26		36	
7		17		27		37	
8		18		28		38	
9		19		29		39	
10		20		30		40	

Ключи

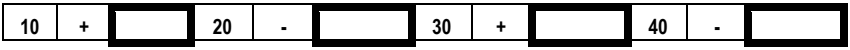
Графы, выделенные жирной линией вырезаются, при наложении трафарета-дешифратора на «Лист вопросов» в них видны ответы испытуемого, которые сравниваются с дешифрационными.

Коммуникативные склонности

1	+		11	-		21	+		31	-	
2			12			22			32		
3	-		13	+		23	-		33	+	
4			14			24			34		
5	+		15	-		25	+		35	-	
6			16			26			36		
7	-		17	+		27	-		37	+	
8			18			28			38		
9	+		19	-		29	+		39	-	
10			20			30			40		

Организаторские склонности

1	-		11	+		21	-		31	+	
2	+		12	-		22	+		32	-	
3	+		13	-		23	+		33	-	
4	-		14	+		24	-		34	+	
5	-		15	+		25	-		35	+	
6	+		16	-		26	+		36	-	
7	+		17	-		27	+		37	-	
8	-		18	+		28	-		38	+	
9	-		19	+		29	-		39	+	


10
+
20
-
30
+
40
-

IV. Работа командира подразделения по профилактике и предотвращению самоубийств (суицидов)

Самоубийства военнослужащих издревле наносили урон боеготовности и моральному духу русской армии и флота. Но проблему их предупреждения в России со времен Петра I, и вплоть до 1917 года, пытались решать дискриминационными, административно-правовыми мерами. Петр I в уставе воинском 1716 года предписывал: «…палачу тело самоубийцы отволочь в нечистое место и закопать, а до этого проволочь тело по улице». Такой подход к профилактике суицида соответствовал философско-теологическим взглядам на его природу, характерным для XVII-XVIII веков, в которых самоубийство рассматривалось как тяжкий грех, а в XIX веке - как болезнь и её следствие.

Учет самоубийств, организованный в России с 1803 года, создал предпосылки для научного исследования самоубийств с конца XIX века, благодаря усилиям отечественных психиатров С.С. Корсакова, В.А. Бехтерева, И.А. Сикорского, правоведов М.Н. Гернета и А.Ф. Кони, педагогов А.Н. Острогорского, Н.К. Крупской и других ученых. Целый ряд работ отечественных ученых того времени (Е.Н. Тарновский, Э.В. Эриксон, В.А. Бернацкий, Л.А. Прозоров, Н.А. Беккер) был посвящен выделению закономерностей детерминации этого явления в условиях военной службы.

Результаты исследований проблемы профилактики самоубийств после революции публиковались только в 20-е годы, когда еще существовал отдел «моральной статистики», который приводил некоторые цифры, в том числе и по самоубийствам в Красной Армии. С середины 30-х годов начинается «глухое тридцатилетие», характеризующееся разгромом генетики и педологии, что не могло не затормозить развитие педагогической превенции суицида. В 60-х годах проблема профилактики самоубийств в качестве отдельного направления выделялась только в работах психиатров и психотерапевтов. В конце 80-х – начале 90-х годов начинаются интенсивные исследования различных аспектов педагогической профилактики отклоняющегося поведения. Однако, по причине существовавших идеологических установок и запретов, в гражданской и военной педагогической науке исследований, посвященных профилактике суицида, не проводилось. В современной отечественной военной психологии суицидальное поведение военнослужащих и общие вопросы его профилактики были впервые рассмотрены в 1993 году.

Решение проблемы профилактики суицидальных явлений требует наличия законченной теории суицидального поведения человека, которой в настоящее время не существует. Можно говорить только об отдельных теоретических взглядах и идеях, составляющих основу психопатологического, анатомо-антропологического, социологического и психологического подходов к его изучению.

В настоящее время отечественная суицидология рассматривает

самоубийство, как следствие социально-психологической дезадаптации личности в условиях переживаемого ею микросоциального конфликта.

1. Типы военнослужащих группы суицидального риска и их психолого-педагогическая характеристика

Классификация суицидальных явлений, разработанная суицидологами, построена на основе психологической теории деятельности и концепции суицида. Она включает в себя внутренние и внешние формы психических актов, направляемые представлениями о лишении себя жизни, как то: пассивные суицидальные мысли, суицидальные намерения, суицидальные попытки и завершенные суициды. Наибольшей склонностью к неадаптивному поведению обладают личности с акцентуированными и психопатическими чертами характера. Были выделены три типа суицидального поведения: демонстративное, аффективное и истинное, а также определенная корреляция между ними и акцентуированностью (направленностью) личности.

Демонстративное суицидальное поведение - это разыгрывание театральных сцен с изображением попыток самоубийства без всякого намерения действительно покончить с собой, иногда с расчетом, что вовремя спасут. Все действия предпринимаются с целью привлечь или вернуть утраченное к себе внимание, разжалобить, вызвать сочувствие, избавиться от грозящих неприятностей (например, наказаний за совершение правонарушения или проступки), или, наконец, чтобы наказать обидчика, обратив на него возмущение окружающих, или доставить ему серьезные неприятности.

Аффективное суицидальное поведение - сюда относятся суицидальные попытки, совершаемые на высоте аффекта, который может длиться всего минуты, но иногда в силу напряженной ситуации может растягиваться на часы и сутки. В какой-то момент здесь обычно мелькает мысль, чтобы расстаться с жизнью, или такая возможность допускается, тем не менее, здесь обычно имеется больший или меньший компонент демонстративности.

Истинное суицидальное поведение - здесь имеет место обдуманное, нередко постепенно выношенное намерение покончить с собой. Поведение строится так, чтобы суицидальная попытка, по представлению подростка, была эффективной, чтобы суицидным действиям «не помешали». В оставленных ими записках обычно звучат идеи самообвинения, записки более адресованы самому себе, чем другим, или предназначены для того, чтобы избавить от обвинений близких.

Как показала практика, научно обоснованный подход к профилактической деятельности по предупреждению самоубийств предполагает наличие определенной психолого-педагогической типологии военнослужащих, склонных к суициду, деление их на разные категории для того, чтобы по отношению к каждой из них выбрать наиболее верную и эффективную педагогическую позицию.

Прежде всего, необходимо четко определить, кого из военнослужащих следует относить к группе суицидального риска и по каким признакам. Этот этап работы предполагает проведение мероприятий психологической и педагогической диагностики совместно со специалистами группы профессионально-психологического отбора, психологом и врачами поликлиники училища, в ходе которого производится первоначальный анализ социально-педагогических и индивидуальных факторов суицидального риска для каждого военнослужащего.

Изучение и анализ результатов первичного психологического обследования (анкета «Прогноз» и др.), документов молодых солдат, курсантов, офицеров, факторов формирования у них предрасположенности к суициду до военной службы, проведение индивидуальных бесед с военнослужащими позволяют выделить ***первичные признаки военнослужащих с возможным суицидальным риском***. К ним относятся: неблагоприятные условия семейного воспитания (воспитывались без отца, матери, сироты, неблагополучная семья, ближайшие родственники с психическими заболеваниями и суицидальными попытками и т.д.); неблагополучные условия социализации (употребляли наркотики и спиртное, имели приводы в милицию, участвовали в коллективных драках, плохо учились в школе, оставались на второй год, без определенных занятий, с несформированной профессиональной направленностью и т.д.); неблагоприятные особенности психического и физического здоровья (лечились у психиатра, имели задержку в психическом развитии, суицидальные попытки до службы, IV группа нервно-психической неустойчивости, перенесли черепно-мозговые травмы, туберкулез, венерические заболевания, энурез, дефекты речи, дефицит массы тела и т.д.). В результате предварительной психолого-педагогической диагностики по первым признакам индивидуальной предрасположенности выявляются военнослужащие, которые первоначально относятся к группе суицидального риска.

Практика профилактической деятельности показала, что классификация военнослужащих по первичным признакам не раскрывает степень педагогической трудности военнослужащих группы суицидального риска и необходимой направленности предупредительной работы с ними во время службы. Поэтому существует задача ***последующей классификации*** выявленных военнослужащих.

Как показало проведенное исследование, анализ различных литературных источников, целенаправленное изучение военнослужащих, склонных к суициду, оценка результативности процесса педагогической профилактики суицидальных явлений, а также уточнение состава группы военнослужащих суицидального риска могут быть произведены с помощью ***двух следующих групп критериев:***

а) характеризующих успешность (трудность) процесса адаптации молодого военнослужащего к условиям службы (к условиям нового места службы - в случае перевода военнослужащего в другую часть);

б) характеризующих индивидуальные особенности военнослужащего.

К группе критериев, характеризующих успешность (трудность) процесса адаптации личности к условиям службы, были отнесены:

1. Отношение военнослужащего к служебной деятельности определялось по результатам военнослужащего в учебе, боевой и общественно-государственной подготовке, которые в соответствии с требованиями руководящих документов оцениваются как отличные и хорошие, удовлетворительные и неудовлетворительные.

2. Участие в жизни воинского коллектива (служебной, общественной, спортивной, культурно-досуговой и др.) характеризовалось как:

а) активное (добровольное и заинтересованное участие в делах коллектива, несение дежурства на хорошо и отлично, отсутствие нарушений воинской дисциплины);

б) безразличное (участие в делах коллектива по приказанию командира или по просьбе товарищей, несение дежурства в основном на удовлетворительно, периодические замечания по воинской дисциплине);

в) пассивное (избегание и саботирование коллективных дел, несение дежурства на удовлетворительно и неудовлетворительно, регулярные замечания по воинской дисциплине).

3. Удовлетворенность принадлежностью к воинскому коллективу определяется как:

а) полная (военнослужащий доволен своей службой, службой всей группы, взаимоотношениями, самоактуализацией);

б) частичная (доволен, но не по всем аспектам своей деятельности в группе);

в) нереализованная (не доволен по большинству перечисленных аспектов своей деятельности).

4. Удовлетворенность потребности в дружеском общении оценивается как:

а) благоприятная (эмоционально-доверительные отношения установлены с несколькими военнослужащими);

б) неустойчивая (установлены эмоционально-доверительные отношения хотя бы с одним военнослужащим);

в) неблагоприятная (эмоционально-доверительные отношения для душевного общения ни с кем не установлены).

5. Отношение к педагогическому взаимодействию и помощи подразделяется на:

а) заинтересованное (открытость для педагогического взаимодействия, есть желание справиться с имеющимися трудностями, поиск воспитателей, которые могут понять и оказать помощь, податливость педагогическому влиянию);

б) безразличное (педагогическое взаимодействие затруднено,

податливость педагогическому воздействию противоречивая, пассивное сопротивление усилиям воспитателей);

в) негативное (неприятие педагогического взаимодействия, неверие в эффективность предлагаемой педагогической помощи, активное сопротивление усилиям воспитателей).

Группа критериев, характеризующая результаты изучения индивидуальных особенностей личности в процессе службы, включает:

1. Направленность личности и осмысленность ее жизни, проявляющиеся в наличии положительно ориентированных жизненных планов и профессиональных намерений, содержании ценностных ориентаций и притязаний на будущее, ведущих интересах. Выделяются следующие показатели направленности личности и осмысленности жизни:

а) военнослужащие со сформированной положительной направленностью личности (для них характерны положительно ориентированные жизненные и профессиональные цели и представления о средствах их достижения, система ценностей отражает эти цели и средства в качестве ведущих, содержание ценностей в целом гармонично);

б) военнослужащие с неустойчивой направленностью личности (характеризуются неопределенным отношением к своему будущему, отсутствием четких жизненных планов и целей, в системе ценностей значимы наличие свободы, активной жизни, общественного признания и материальной обеспеченности, но не имеют представлений о способах достижения этих ценностей в будущем);

в) военнослужащие с несформированной направленностью личности (отсутствие содержательной ориентации на будущее, жизненных и профессиональных целей нет, дисгармоничная система ценностей).

2. Соотношение положительных и отрицательных качеств личности. Показателями данного критерия являются:

а) благоприятное соотношение качеств личности, когда положительные качества превалируют и нейтрализуют имеющиеся отрицательные качества;

б) неустойчивое соотношение характеризуется сложным балансом положительных и отрицательных качеств;

в) провоцирующее соотношение качеств личности, когда преобладание отрицательных качеств может спровоцировать риск суицида.

3. Состояние психического здоровья. В его оценке выявлено три уровня:

а) нормальное (отсутствие явных акцентуированных черт личности, задержки умственного развития, проявлений психического инфантилизма);

б) неустойчивое (явные акцентуированные черты личности,

низкий уровень развития интеллектуальных способностей), которое требует психолого-педагогической поддержки;

в) слабое (психопатоподобное развитие личности, олигофрении, психический инфантилизм, последствия черепно-мозговых травм), как правило, требует медико-психиатрической помощи.

4. Состояние физического здоровья характеризуется как:

а) хорошее (отсутствие длительных соматических заболеваний и физических недостатков);

б) удовлетворительное (периодические и быстропроходящие соматические заболевания, отсутствие физических недостатков);

в) слабое (длительные или регулярные соматические заболевания, физические недостатки).

Предложенные критерии и показатели предопределяют возможность типизации военнослужащих группы суицидального риска, но не являются для нее достаточными. Как было показано ранее, суицидальное поведение является следствием социально-психологической дезадаптации личности военнослужащего в условиях микросоциального конфликта. Наибольшие трудности и срывы в адаптации к условиям службы имеют (вследствие слабости и уязвимости компенсаторных механизмов) личности с явными акцентуированными чертами, которые при прочих равных условиях являются определяющими для риска суицида. Проведенное исследование, анализ литературных источников позволяют в ***качестве основного классифицирующего критерия для построения типологии суицидальной предрасположенности военнослужащих считать***: наличие определенных акцентуированных черт личности военнослужащего. При этом военнослужащий склонен к:

а) демонстративно-шантажному суицидальному поведению в случае диагностирования у него психологом демонстративной, возбудимой и циклотимической акцентуации личности;

б) аффективному суицидальному поведению в случае выявления аффективно-экзальтированной и эмотивной акцентуации;

в) истинному суицидальному поведению при определении тревожной и астено-невротической акцентуации личности.

К демонстративно-шантажному суицидальному типу поведения предрасположены военнослужащие, у которых психологом диагностированы демонстративная, возбудимая и циклотимическая акцентуации личности. Фоном, на котором они проявляются, как правило, являются педагогическая и социальная запущенность данных военнослужащих. Нередкие среди военнослужащих этого типа искаженные эстетические и этические представления, отношения, манеры поведения, сформированные у них еще до службы (обучения), неумение преодолевать трудности службы приводят к их дезадаптированности. Для военнослужащих демонстративной акцентуации характерны сильно завышенная самооценка, стремление ощутить себя лидером, занять исключительное положение. Они часто склонны считать, что

по отношению к ним совершается несправедливость, допускают необдуманные поступки. Их отличают хитрость на выдумку, большая экспрессия эмоций, театральность, склонность к рисовке и позерству, лживость и фантазерство, направленные на приукрашивание своей персоны. Эти военнослужащие неспособны объективно себя оценить со стороны, что связано у них с действием психологического механизма «вытеснения» нежелательной для них информации. Такое их поведение постоянно провоцирует конфликты. Трудности адаптации к военной службе обусловлены для военнослужащих демонстративной акцентуации трудностью для них следующих ситуаций: проявления равнодушия и невнимания к их личности; ситуаций одиночества или ограничения круга общения; невозможности проявить себя и ограничения деятельности; ситуаций непризнания и нелюбви; ситуаций невыгодного для них положения; ситуаций однообразной «серой» жизни; ситуаций, требующих постоянного длительного психического или физического напряжения. Наиболее частые механизмы психологической защиты, избираемые демонстративными военнослужащими - это «бегство в болезнь», регрессия и «суицидальный шантаж», ставящий целью привлечь к себе внимание.

Военнослужащие ***возбудимой акцентуации*** характеризуются трудностью регулирования своего поведения. У них, как правило, наблюдается нежелание учиться. Только при неустанном контроле, нехотя подчиняясь, выполняют задания. Они неспособны сами занять себя, плохо переносят одиночество. Никакой труд в условиях военной службы не становится для них привлекательным. Их отличает равнодушие к будущему. Реакции отличаются импульсивностью и конфликтностью. Этические требования очень слабо воздействуют на таких военнослужащих, так как для них рукоприкладство - типичная реакция. Часто наблюдается немотивированность агрессивных действий, стремление завязать конфликт. Такое поведение связано с часто возникающими состояниями злобно-тоскливого настроения, когда необходимо «разрядиться», сорвать зло на ком-либо; как правило, это сопровождается яростными аффективными реакциями с бесконтрольными отклонениями в поведении, которые служат защитным механизмом для психики в ситуациях накопившегося раздражения; аффекты могут быть продолжительными по времени; снятие напряжения может осуществляться путем значительных физических нагрузок (в применимых в училище видах деятельности). В случае невозможности разрешения накопившегося раздражения шаблонным, выработанным до службы путем (рукоприкладство или вербальная агрессия) могут канализировать его в русло «самоагрессии». Суицидальные демонстрации возбудимых личностей, как правило, спровоцированы наказаниями, которые оцениваются ими, как несправедливые (например, при нарушении уставных правил взаимоотношений), и окрашены чувством мести в отношении обидчика и призваны доставить ему серьезные неприятности. Трудноперенос имыми в процессе адаптации к во-

енной службе для таких военнослужащих являются: ситуации, ущемляющие их интересы, прихоти и капризы; ситуации, ограничивающие возможность проявлять власть, своенравие (в притеснении других); ситуации, требующие быстрой переключаемости в работе, нестандартных решений; ситуации критики и замечаний; ситуации сильной конкуренции, притеснения и унижения личного достоинства.

Для военнослужащих с ***циклотимической акцентуацией*** личности характерны периодические смены настроения от восторженного, возвышенного до мрачного, депрессивного. В периоды подъема настроения проявляются жизнерадостность, общительность, высокая активность и работоспособность. В периоды подавленного состояния проявляются вялость, замкнутость, непоследовательность, неуравновешенность, нравственная и эмоциональная неустойчивость, пониженная работоспособность, повышенная утомляемость, безразличие, чрезмерная обидчивость и придирчивость. В это время они не желают вступать в конфликты, могут обостряться состояния переживания, самоунижения, самообвинения. По прошествии цикла снижения эмоционального тонуса наступает фаза нормального состояния, в условиях которого данные военнослужащие могут удовлетворительно адаптироваться к условиям службы. На процесс адаптации к военной службе оказывают влияние трудноперенос имые для циклотимиков ситуации: ситуации смены жизненных стереотипов; ситуации неожиданных, противоречащих настроениям поручений; ситуации ломки сложившихся традиций, распорядков, обязанностей, правил; ситуации неудач; ситуации психических перегрузок. Суицидальное поведение характерно для депрессивной фазы.

Все перечисленные признаки с учетом социальной дезадаптации многих военнослужащих этой группы при попадании в конфликтные психотравмирующие ситуации могут спровоцировать ***демонстративное суицидальное поведение*** с целью оказания психологического давления на окружающих значимых лиц и изменения конфликтной ситуации в благоприятную для себя сторону.

Второй вероятной тенденцией поведения военнослужащих группы риска является ***аффективное суицидальное поведение***. На предрасположенность к данному виду реагирования указывают признаки педагогически и социально запущенных военнослужащих и акцентуированные особенности личности по аффективно-экзальтированному и эмотивному типу.

Аффективно-экзальтированные военнослужащие характеризуются более бурными и интенсивными, чем у остальных, реакциями на события. Яркая черта этого типа - высокая способность восторгаться, восхищаться, улыбчивость, ощущение счастья, радости, наслаждения. Это чувство часто может возникать у них по причине, которая у других не вызывает большого подъема, так как связана чаще с тонкими альтруистическими побуждениями. Любовь к музыке, искусству, природе, спорту, поиски мировоззрения - все это способно

захватить такого человека до глубины души. С другой стороны, эти военнослужащие легко могут впасть в отчаяние, разочаровываться в силу своей впечатлительности. Они склонны к глубоким личным переживаниям за себя и товарищей по самым незначительным поводам. К ним в полной мере можно отнести понятие «бурный», «порывистый», «возбужденный». Обладают адекватной самооценкой, способны к искренней дружбе. Хорошая интуиция таких военнослужащих позволяет им чувствовать взаимное расположение или неприязнь со стороны других людей и без утаек незамедлительно отвечать им тем же. Трудноперенос имы в условиях службы для таких военнослужащих ситуации неуспеха; горестные события; обиды и ущемления чувства собственного достоинства; дисгармонии с настроениями радости или огорчения; ситуации критики, страха, угрозы наказания; ситуации монотонной работы, ограничения инструкциями и требования взвешенных оценок окружения; ситуации сильной конкуренции. Психологические травмы или трудная обстановка могут вызвать острые аффективные реакции вплоть до суицида.

Для военнослужащих с ***эмотивной акцентуацией*** характерны чувствительность и глубокие реакции в области тонких эмоций. В отличие от военнослужащих с аффективно-экзальтированной акцентуацией они не впадают в такие крайности, эмоции их развиваются с меньшей быстротой. Обычно таких людей называют «мягкосердечными», «задумчивыми». Особенно характерна для них слезливость, при первом упоминании о доме, родных или близких, а также личных переживаниях они плачут или на глаза навертываются слезы. Их отличает устойчивая привязанность в дружбе, альтруизм; дисциплинированность, чувство долга; ответственность; добросовестность при выполнении заданий; умение уступать; высокие требования к себе, самокритичность; стремление преодолеть свои недостатки; повышенная эмоциональная чувствительность, но в то же время и робость, застенчивость, мнительность, пугливость, замкнутость, самобичевание, а иногда и самоуничижение, крайняя обидчивость и конфликты на этой почве; растерянность в неожиданных ситуациях. Риск выхода на аффективный суицид обусловлен острыми психотравмирующими событиями, разворачивающимися, как правило, в служебной сфере и характерен как для молодых военнослужащих, так и для старослужащих.

В профилактической деятельности командиров необходимо выделять и специфику военнослужащих, отнесенных по предрасположенности к ***истинному суицидальному поведению***, которое так же как и аффективное поведение, может в большей степени, чем демонстративное поведение привести к гибели военнослужащего. К этому типу относятся военнослужащие, для которых характерны тревожная и астено-невротическая акцентуация личности. Такие военнослужащие отличаются робостью, нерешительностью, внутренней неуверенностью в себе. Они не решаются защищаться, видя несправедливость

и откровенное унижение личного достоинства. Для них характерны как исполнительность, аккуратность, дисциплинированность, скромность, дружелюбие, послушание, незлопамятность, способность к раскаянию, так и капризность, плаксивость, неуверенность, вялость, робость, забывчивость, несопротивление сильным, особая раздражительность по пустякам, возможна глухая неприязнь. Эти военнослужащие в общении не стремятся к близким отношениям из-за пугливости, неуверенности; не проявляют инициативы в завоевании дружбы и признания; имеют узкий круг общения; отличаются быстрой утомляемостью и наступающей вслед за этим ипохондрией при обычных, особенно при повышенных физических и психических нагрузках в ходе учебной (умственной) деятельности; наблюдается раздражительность по пустякам - могут легко возникать бурные эмоциональные вспышки, вместе с тем гнев быстро проходит и заканчивается раскаянием; отличаются повышенным вниманием к своему здоровью и не сопротивляются лечению; в конфликтных ситуациях склонны к реакциям отказа; в качестве компенсаторного механизма формируется заниженный уровень притязаний, на службе отказываются от дополнительных нагрузок, заданий, связанных с индивидуальной поисковой творческой работой. Влияют на их адаптацию к условиям службы такие трудноперенос имые ситуации как: ситуации физических и психических нагрузок, ситуации соревнования и соперничества; ситуации активного общения; ситуации конфликтов; ситуации насмешек; ситуации быстрого переключения в работе и в общении; ситуации неопределенности и новизны; ситуации необходимости проявления воли. Психотравмирующим эффектом могут обладать различные высказывания вслух по адресу данных военнослужащих. Поскольку в воинских коллективах редко можно встретить сочувственный отклик, эти военнослужащие уединяются, и со временем у них формируется негативное отношение к своему окружению. Для суицидального поведения таких военнослужащих вероятны повторяющиеся суицидальные мысли без осуществления каких-либо попыток. Мысли эти всегда обусловлены психотравмирующими ситуациями, подогревающими представление о собственной никчемности. Истинные суицидные действия таких военнослужащих лишены всякого элемента демонстративности, т.к. совершаются, как правило, под влиянием цепи неудач и разочарований, причем последней каплей может служить довольно ничтожный повод. В силу этого суицидальные действия такого военнослужащего могут оказаться совершенно неожиданными для его сослуживцев и командиров.

Таким образом, с помощью выявленных критериев и показателей военнослужащие группы суицидального риска подразделяются на склонных к демонстративно-шантажному суицидальному поведению, склонных к аффективному суицидальному поведению и склонных к истинному суициду. Знание офицерами училища психолого-педагогической характеристики различных типов предрасположенно-

сти к суициду позволяет более глубоко вникнуть в понимание изучаемой проблемы, дифференцированно построить профилактическую деятельность с трудными военнослужащими.

2. Индивидуализация профилактической деятельности офицеров по предупреждению суицида среди военнослужащих

Основными направлениями совершенствования процесса педагогической профилактики суицидальных явлений в училище являются:

1. Повышение уровня подготовленности офицеров к социально-педагогической деятельности по предупреждению суицидальных явлений среди личного состава.

2. Осуществление педагогической диагностики и прогнозирования риска суицидального поведения военнослужащих.

3. Индивидуализация профилактической деятельности офицеров с военнослужащими.

Особое место в решении задач профилактики суицидальных явлений среди личного состава занимает реализация требований его ***индивидуализации***. Сложность ее состоит в том, что индивидуализация гораздо более трудоемкий путь, требующий от командиров гораздо больших временных затрат и, главное, желания по сравнению с «массовым» подходом к профилактике, а также в том, что она базируется на знании психолого-педагогических особенностей трудных военнослужащих, тесно связана с такими направлениями превентивных усилий офицеров как педагогическая диагностика и прогнозирование суицидального риска, требует от офицеров владения основами теории и практики целенаправленного взаимодействия и обучения с трудными военнослужащими, включающими разнообразные знания психологии, педагогики, психотерапии и медицины.

Сущность индивидуализации в такой организации процесса педагогической профилактики, при котором система методов, приемов и средств превентивного взаимодействия (общения в целом) с военнослужащим определяется его индивидуальными личностными особенностями. Она представляет из себя такой стиль превентивной деятельности, при которой превентивное взаимодействие командира со своим воспитанником является парным и индивидуально-личностным. Командир-воспитатель, организуя жизнь воинского коллектива подразделения в целом, одновременно выходит и на обустройство личной жизни, стабилизацию духа каждого трудного военнослужащего с помощью индивидуально-личностного, парного взаимодействия. Его задача не только в том, чтобы войти в контакт с каждым трудным воспитанником, но и в том, чтобы обеспечить военнослужащего возможностью педагогически целесообразного, удовлетворяющего его духовно-нравственного, поддерживающего общения, помочь ему в трудном и сложном деле воинского становления и адаптации к условиям учебы и службы, т.е. по сути дела индивидуализация означает

индивидуальную педагогическую профилактику суицидальных явлений.

Научно обоснованный подход к проведению профилактической деятельности командира по предупреждению суицида в подразделении предполагает её организацию в три взаимосвязанных этапа:

- ознакомительный этап, имеющий своей задачей приём молодого пополнения и выявление личностных особенностей военнослужащих;

- адаптационный этап, в ходе которого обеспечивается адаптация к условиям службы и углублённое изучение военнослужащих, предварительно определённых в группу риска;

этап превентивного педагогического сопровождения ставит своей целью уменьшение и сдерживание суицидального риска, обеспечения включённости военнослужащих в учебно-воспитательный процесс.

В общем виде алгоритм превентивной деятельности командира включает:

- приём нового личного состава;
- изучение и выявление степени суицидального риска военнослужащих (совместно со специалистами группы профессионально-психологического отбора, врачами и психологом училища);
- включение в группу риска;
- уточнение диагноза;
- определённую типизацию суицидальной предрасположенности у разных военнослужащих;
- дифференцированное индивидуально-личностное превентивное взаимодействие командира со своими подчинёнными.

Его реализация предполагает разворачивание комплекса организационных и педагогических превентивных воздействий и взаимодействий командира по профилактике суицидальных явлений, имеющего обязательный характер. В нашем случае комплексом таких мер является разработанная в училище Система работы должностных лиц по профилактике суицидов среди личного состава.

Рассмотрим примерный комплекс организационных и педагогических превентивных воздействий и взаимодействий по профилактике суицидальных явлений.

2.1. Комплекс организационных и педагогических превентивных воздействий и взаимодействий по профилактике суицидальных явлений

1. Планирование превентивной деятельности с каждым трудным военнослужащим.
2. Определение у военнослужащих качеств, способностей, умений, которые могут получить положительную оценку в коллективе и их всяческое развитие.
3. Широкое вовлечение военнослужащих во все виды воинской

деятельности, особенно в учебную, военно-служебную и общественную.

4. Активное использование силы влияния актива на подчиненных через индивидуальную работу.

5. Проведение активной и систематической индивидуально-личностной работы с каждым военнослужащим «группы риска».

6. Проявление разумной командирской требовательности к трудным военнослужащим в сочетании с заботой о них.

7. Осуществление систематического контроля за поведением военнослужащих в сочетании с доверием к ним.

8. Обеспечение высокой личной ответственности и примерности всех категорий личного состава.

9. Проведение специально спланированных воспитательных, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

10. Воспитание в коллективе и через коллектив, формирование здорового общественного мнения, товарищеская взаимопомощь.

11. Активное использование стенной печати, наглядной агитации для пропаганды успехов военнослужащих.

12. Стимулирование самостоятельности в решении учебно-боевых задач.

13. Знание и учет объективных и субъективных факторов суицидального риска трудных военнослужащих.

14. Установление тесных контактов с родителями, школами, трудовыми коллективами и т.д.

15. Систематическое оглашение и доведение до личного состава приказов на вечерних поверках, встречи с работниками прокуратуры.

16. Регулярные поощрения за успехи в службе и учебе.

17. Обязательные анализ и принятие мер по каждой конфликтной ситуации, в которой участвует военнослужащий группы риска.

18. Обучение военнослужащего правильной самооценке качеств личности и норм поведения, оказание помощи в саморегуляции.

При диагностировании психологами у военнослужащих демонстративной, возбудимой и циклотимической акцентуации личности вероятен ***демонстративно-шантажный*** тип суицидальной попытки. В случае демонстративной акцентуации личности предпочтительны ситуации педагогической помощи: доверительного общения, бесед, анализа истинных и ложных ценностей, дающих возможность проявить способности и адекватно оценить успехи; стимулирующих проявления качеств товарищества, дружбы; необходимости оказания помощи нуждающимся; формирования волевых качеств; поручения руководства делом и проведения отчетности в доброжелательной обстановке; постепенного повышения уровня требовательности; стимулирования проявления сдержанности; формирования реальной самооценки и возможности самоконтроля. Рекомендуется использование методов требования (прямое, косвенное, коллективное, взаимное) с

пошаговым усложнением нагрузки. Целесообразными условиями реализации метода требования являются: позитивность, гуманность, тактичность, последовательность, посильность, гласность, согласованность с мнением коллектива, постоянство и др.

В случае ***возбудимой акцентуации*** практический выход педагогической помощи повышается в ситуациях: повышенного тактичного социально-педагогического контроля; доброжелательного доверия, интимных бесед-внушений; самостоятельного руководства отдельными коллективными делами при тактичном, но строгом педагогическом наблюдении и сотрудничестве.

Рекомендуется использование всего комплекса методов воспитания, особенно - доброжелательного доверия, авансированных поощрений и тактичного повседневного контроля. При этом целесообразны гласность, соответствие мере успехов военнослужащего, опора на общественное мнение, учет индивидуальных особенностей и мотивации поступков и т.д.

Для военнослужащих с ***циклотимической акцентуацией*** педагогическая помощь командира рекомендуется в ситуациях: ограждающих от повышенных психических нагрузок; поднимающих или поддерживающих настроение бодрости, жизнерадостности, успеха; разумного использования сложившихся жизненных стереотипов, традиций, привычек; поручений, отвлекающих от депрессионных состояний, обид; общения; тренирующих саморегуляцию; вовлечения в активную физическую деятельность (в любом состоянии). Рекомендуется использование таких методов воспитательного воздействия, как убеждение, задания на интересную деятельность, положительного примера. Целесообразно соблюдать при этом следующие требования: убеждение должно воздействовать и на сознание, и на чувства, т.е. эмоциональная выразительность и культура речи офицера, его эрудиция наряду с убедительностью, ясностью, научностью и доступностью обеспечивают эффективность этого метода; поручения должны быть конкретными, понятными, посильными, сочетать личные и общественные интересы, учитывать акцентуированность данного военнослужащего, стимулировать его положительные потребности и постепенно усложняться и т.д.

2.2. Методика педагогического превентивного взаимодействия с военнослужащими, предрасположенными к демонстративно-шантажному поведению

Метод	Прием	Цель
Демонстративный тип акцентуации характера		
Индивидуальная беседа	Разъяснение, внимание, беседа	Предостеречь военнослужащего от последствий своего поведения Помочь увидеть себя глазами окружающих Показать военнослужащему особенности его характера, поведения

Метод	Прием	Цель
Оказание помощи	Организация успеха, вовлечение в интересную деятельность	Помочь военнослужащему раскрыть свои способности Вовлечение в интересную деятельность Организовать эту деятельность так, чтобы он играл в ней заметную роль среди товарищей (например, в художественной самодеятельности) Поднять престиж военнослужащего в глазах сослуживцев
Наблюдение		Постоянное изучение результатов работы по формированию положительных качеств и искоренению отрицательных Прогноз возможного развития ситуации
В конфликтной ситуации		
Индивидуальная беседа	Внимание, поддержка, разъяснение	Раскрыть причину конфликта Объяснить пути выхода из положения Оказать психологическую поддержку
Беседа со значимым лицом	Опосредованное воздействие	Найти того, кто симпатизирует военнослужащему Помочь военнослужащим завязать дружеские отношения Оказать психологическую поддержку
Беседа с активом	Опосредованное воздействие, разъяснение	Разъяснить активистам особенности характера трудного военнослужащего Оказать психологическую поддержку
Оказание помощи	Активизация духовных чувств, Нравственное упражнение.	Создать условия для проявления лучших качеств военнослужащего Поднять престиж военнослужащего у сослуживцев Вернуть доброе расположение товарищей
Возбудимый и циклотимический тип акцентуации		
Индивидуальная беседа	Разъяснение, убеждение, доказательство, забота	Рассказать военнослужащему об особенностях его характера и поведения Убедить его в необходимости воспитания в себе воли, выдержки, самоконтроля и саморегуляции
Беседа со значимым лицом	Опосредованное воздействие	Найти того, кто симпатизирует военнослужащему Желательно, чтобы он обладал уравновешенным темпераментом. Это сангвиники и флегматики Оказание сдерживающего, уравновешенного влияния
Беседа со старшинами	Разъяснение, опосредованное воздействие	Проинформировать младших командиров об особенностях характера военнослужащего и его поведения Посоветовать в работе с подчиненным опираться на такие его качества, как решительность, инициативность (для возбудимой акцентуации), серьёзность, романтичность (для циклотимиков) В коллективе постараться создать о подчиненном соответствующее мнение, не допускать создания микрогрупп с отрицательной направленностью Помочь военнослужащему раскрыть свои способности

Метод	Прием	Цель
Беседа с активом	Опосредованное воздействие, организация успеха, вовлечение в интересную деятельность	Проинформировать актив об особенностях характера военнослужащего и его поведения Привлечь к занятиям в спортивной секции или в художественной самодеятельности, найти дело по душе Создать о военнослужащем в коллективе соответствующее мнение
Наблюдение		Анализ результатов работы по формированию положительных качеств военнослужащего и искоренению отрицательных качеств. Контроль за поведением военнослужащего с помощью актива и старшин

Аффективная суицидальная предрасположенность вероятна при экзальтированной и эмотивной акцентуации личности. Педагогическая помощь при экзальтированной акцентуации эффективна в ситуациях: доверительного общения; сочувствия и утешения; стимулирования хорошей инициативы; отвлечения от неприятных состояний; переключения направления мыслей, чувств, деятельности; эмоционального подъема при депрессиях; сотрудничества, совместных дел, открывающих перспективы успеха; одобрения, похвалы, эмоциональной поддержки. Рекомендуется использование методов убеждения, положительного примера, упражнений в самообладании, а также стимулирование адекватных самооценок. Целесообразно соблюдать при этом перечисленные выше требования их реализации.

Для ***эмотивной акцентуации*** эффективные результаты педагогической помощи обеспечиваются в ситуациях: стимулирования уверенности в возможностях и способностях; совместного обсуждения, анализа имевших место жизненных ситуаций; сотрудничества; посильных поручений, в которых можно добиться успеха, проявить себя; вовлечения в активную деятельность, тренировку навыков общения; поддержки в случаях растерянности; расширения круга общения, преодоления стеснительности и чувства неполноценности; переключения с самоанализа на внешнюю активность. Рекомендуется использование методов убеждения, примера, поощрения, упражнений в преодолении трудностей и нерешительности.

2.3. Методика педагогического превентивного взаимодействия с военнослужащими, предрасположенными к аффективному поведению

Метод	Прием	Цель
Эмотивный и аффективно-экзальтированный тип акцентуации		
Индивидуальная беседа	Разъяснение, внимание, забота	Помочь военнослужащему осознать необходимость своевременно и точно выполнять служебные обязанности Объяснить ему, что он должен думать

Метод	Прием	Цель
		прежде всего о деле, а потом уже о том, что могут подумать о нем сослуживцы Помочь военнослужащему осознать необходимость постоянно поддерживать свой деловой авторитет и воспитывать в себе соответствующие качества
Беседа со старшинами	Разъяснение, просьба, опосредованное воздействие	Рассказать старшинам об индивидуально-психологических особенностях данного военнослужащего Обратить внимание на необходимость в работе с ним проявлять особый такт и чуткость
Беседа с личным составом подразделения	Разъяснение, опосредованное воздействие, организация успеха, доверие	Исключить условия, мешающие военнослужащему преодолеть чувство тревоги, неполноценности Предупредить окружающих об особенностях характера военнослужащего Давать военнослужащему индивидуальные поручения, помогать их выполнить и поручить дело, связанное с художественным творчеством, природой Сформировать у сослуживцев положительное мнение о нем, поднять престиж
Беседа с опытным сослуживцем-шефом, оказание помощи	Опосредствованное воздействие	Нацелить более опытного военнослужащего на то, чтобы он помог военнослужащему быстрее адаптироваться к новым условиям жизни, службы, быта Помочь военнослужащему преодолеть тревожные состояния и неуверенность в себе
Наблюдение		Командир постоянно изучает результаты работы по формированию положительных качеств у военнослужащего и искоренению отрицательных Осуществлять постоянный контроль эмоционального состояния военнослужащего При необходимости дополнять контроль консультацией врача, психолога С помощью актива и старшин организовать контроль за поведением военнослужащего

Свои особенности имеет и взаимодействие с военнослужащими, предрасположенными к ***истинному суициду***, которая вероятна при ***тревожной и астено-невротической*** акцентуациях личности. Стимулирующий эффект педагогической помощи командира заклю-

чают в себе ситуации: поддержки, внушения уверенности; расширения круга общения; постепенного включения в посильную деятельность; обсуждения возможности и необходимости участия в делах; одобрения, успокоения, преодоления страхов, повышения уровня самооценки; сотрудничества, ограждения от конфликта или помощи в разрешении конфликтов; стимулирования проявления волевых качеств, инициативы в индивидуальных и групповых делах. Рекомендуется использование методов внушения, индивидуальных поручений, поощрений. Требования к их реализации уже перечислены выше.

2.4. Методика педагогического превентивного взаимодействия с военнослужащими, предрасположенными к истинному суицидальному поведению

Метод	Прием	Цель
Тревожный и астено-невротический типы акцентуации		
Индивидуальная беседа	Внимание, забота, поддержка	Выявить факторы, травмирующие или тревожащие психику военнослужащего Помочь по возможности устранить причины тревожных мыслей Помочь военнослужащему повысить мнение о себе Понять, какое ему можно поручить дело, в котором он может добиться успеха
Беседа со старшинами	Разъяснение, опосредованное воздействие, Организация успеха	Исключить условия, мешающие военнослужащему преодолеть чувство тревоги и неполноценности Предупредить старшин об особенностях характера и здоровья военнослужащего Поручить дело, в котором он может добиться успеха Сформировать у сослуживцев положительное мнение о нем, поднять престиж
Беседа с активом	Разъяснение, опосредованное воздействие, Организация успеха	Исключить условия, мешающие военнослужащему преодолеть чувство тревоги и неполноценности Предупредить старшин об особенностях характера и здоровья военнослужащего Поручить дело, в котором он может добиться успеха Сформировать у сослуживцев положительное мнение о нем, поднять престиж
Беседа с военнослужащим, который вступает с военнослужащим в конфликт	Разъяснение, акцентирование, анализ ошибочных суждений, осуждение, возбуждение тревоги о предстоящем наказании	Предупредить военнослужащего об особенностях характера и здоровья его сослуживца Исключить условия, мешающие сослуживцу преодолеть чувство тревоги, мысль о своей неполноценности Предупредить об ответственности, если по его вине сослуживец совершит суицидальную попытку

Метод	Прием	Цель
Наблюдение		Командир подразделения анализирует результаты работы по формированию положительных качеств военнослужащего и изжитию отрицательных По возможности оперативно устраняет причины, мешающие военнослужащему изжить недостатки и избавиться от чувства тревоги, неуверенности в себе

Как показала практика, эффективность реализации разработанной методики зависит от стиля взаимодействия офицера со своим трудным воспитанником, осуществляющегося в форме гуманного и оперативного сотрудничества, когда целесообразно применяется целый спектр соответствующих возникающим ситуациям методов и приемов превентивной деятельности - на основе учета его возрастных, соматических, индивидуально-типологических особенностей. Это показывает важность педагогической позиции командира, наличия высоконравственной мотивации для оказания педагогической помощи своим воспитанникам, адекватной их проблемам и характерологическим радикалам. Но в любом случае в процессе педагогической профилактики суицида недопустимо применение следующих приемов из арсенала некоторых офицеров-воспитателей, которые являются прямыми ***антиподами педагогической помощи*** и провоцируют суицидальную активность военнослужащих. К ним относятся: проявление осуждения в форме возмущения; нетактичное выявление вины военнослужащего, необдуманная характеристика поступка и упрек; лишение военнослужащего поддержки со стороны всего коллектива; бойкот, изоляция от части (или всего) коллектива; предупреждение, возбуждение тревоги о наказании; жалобы родителям и вышестоящему командованию; злоупотребление и необоснованное использование приказной формы при оглашении распоряжений и заданий; несправедливое наказание и т.д.

Особой подготовленности, оперативности и чуткости от командира требуют конфликтные ситуации, которые могут перерасти в период пресуицида, особого психического состояния, которое обусловливает повышенную вероятность суицидального действия. В этот период времени повышенной психологической напряженности, предрасположенный к суициду военнослужащий активно ищет пути по выходу из создавшейся критической, конфликтной ситуации. Его внимание концентрируется на «непреодолимых» трудностях в жизни, службе, на мыслях об отсутствии потенциальных возможностей в решении возникших проблем. Ожидание возможного неблагополучного развития событий вызывает беспокойство, постепенно перерастающее в чувство тревоги. Характерной особенностью этого периода является острая потребность человека к установлению неформального контакта, теплых дружеских отношений, потребность в сопереживании, эмоциональной поддержке («поиск опоры»), желание поделиться своими

переживаниями.

2.5. Основные признаки состояния пресуицида

Состояние пресуицида выявляется по характерным внешним признакам:

1. Уход в себя. Стремление побыть наедине с собой естественно и нормально для каждого человека. Но будьте начеку, когда замкнутость, обособление становятся глубокими и длительными, когда человек уходит в себя, сторонится вчерашних друзей и товарищей.

2. Капризность, привередливость. Каждый из нас время от времени капризничает, хандрит. Это состояние может быть вызвано погодой, самочувствием, усталостью, служебными или семейными неурядицами и т.п. Но когда настроение подчиненного чуть ли не ежедневно колеблется между возбуждением и упадком, налицо причина для тревоги. Существуют веские свидетельства, что подобные эмоциональные колебания являются предвестниками смерти.

3. Депрессия. Это глубокий эмоциональный упадок, который у каждого человека проявляется по-своему. Некоторые военнослужащие становятся замкнутыми, уходят в себя, но при этом маскируют свои чувства настолько хорошо, что окружающие долго не замечают перемен в их поведении. Единственный путь в таких случаях прямой и открытый разговор с человеком.

4. Агрессивность. Многим актам самоубийства предшествуют вспышки раздражения, гнева, ярости, жестокости к окружающим. Нередко подобные явления оказываются призывом суицидента обратить на него внимание, помочь ему. Однако подобный призыв обычно дает противоположный результат - неприязнь окружающих, их отчуждение от суицидента. Вместо внимания человек добивается осуждения со стороны товарищей.

5. Злоупотребление алкоголем и наркотиками. Они способствуют развитию суицидальных мыслей и намерений.

6. Сексуальная активность. Иногда неуместное сексуальное поведение отражает отчаянное стремление человека облегчить таким образом угнетающую его депрессию. Он ищет сексуального удовлетворения. Когда оно не достигается длительное время, суицидальные мысли могут усиливаться.

7. Нарушение аппетита. Отсутствие его или, наоборот, ненормально повышенный аппетит тесно связаны с саморазрушающими мыслями и должны всегда рассматриваться как опасный для жизни недуг. Офицеры должны замечать потерю веса, либо его стремительный рост у подчиненных.

8. Раздача подарков окружающим. Некоторые люди, планирующие суицид, предварительно раздают близким, друзьям, знакомым, сослуживцам свои вещи. Специалисты по суициду утверждают, что эта зловещая акция - прямой предвестник грядущего несчастья. В каждом таком случае рекомендуется серьезная и откровенная беседа с

суицидентом для выяснения его намерений.

9. Психологическая травма. Каждый человек имеет свой индивидуальный эмоциональный порог. К нему может привести крупное эмоциональное потрясение или цепь мелких травмирующих переживаний, количество которых постепенно накапливается. Расставание с родными, с домом, с привычным укладом жизни, столкновение со значительными физическими и моральными нагрузками, свойственными воинской службе, незнакомая обстановка и атмосфера могут показаться молодому военнослужащему трагедией его жизни. Если к этому добавляется развод родителей, смерть или несчастье с кем-либо из близких, личные невзгоды, у него могут возникнуть мысли и настроения, чреватые суицидом.

10. Перемены в поведении. Внезапные, неожиданные изменения в поведении военнослужащего должны стать предметом внимательного наблюдения. Когда сдержанный, немногословный, замкнутый человек неожиданно для окружающих начинает много шутить, смеяться, болтать, стоит присмотреться к нему. Такая перемена скорее свидетельствует о глубоко переживаемом одиночестве, которое человек стремиться скрыть под маской веселья и беззаботности.

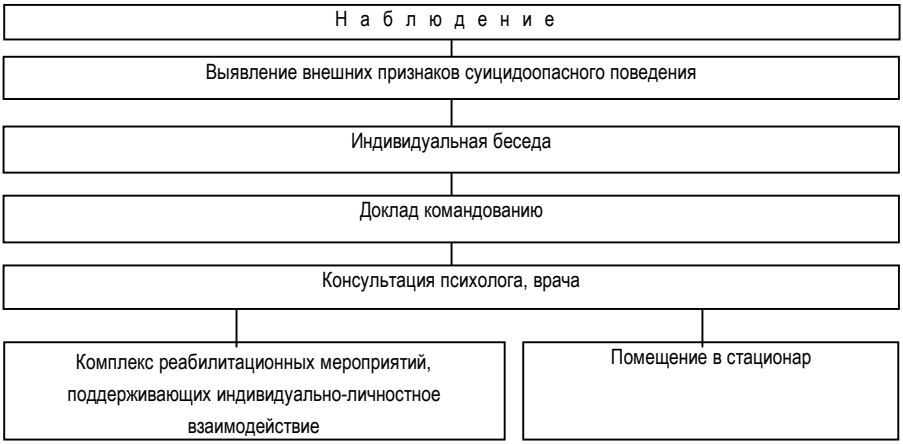
11. Угроза. Любое высказанное стремление уйти из жизни должно восприниматься серьезно. Наиболее часто оно выражается словами: «Вы будете виноваты в моей смерти», «Вы еще пожалеете обо мне», «Я не хочу жить среди вас» и т.д. Эти заявления можно интерпретировать как прямое предупреждение о готовящемся самоубийстве. В таких случаях нельзя допускать черствости, агрессивности к суициденту, которые только подтолкнут его к исполнению угрозы. Напротив, необходимо проявить выдержку, спокойствие, предложить ему помощь, консультацию у специалистов-психологов и врачей.

12. Косвенная угроза. Косвенные «намеки» на возможность суицидальных действий - «репетиция самоубийства» (публичная демонстрация петли из брючного ремня, веревки и т.п.; «игра» с оружием с имитацией самоубийства).

13. Подготовка попытки. Активная предварительная подготовка, целенаправленный поиск средств покончить с собой и создание соответствующих условий (накапливание лекарственных средств, оставление и утайка патронов после учебных стрельб, поиск и хранение отравляющих жидкостей, укрепление веревки и т.д.).

14. Суицидальная фиксация. Фиксация на примерах самоубийства (повышенный интерес, частые разговоры о самоубийствах вообще). Размышления на тему самоубийства могут приобретать «художественное» оформление: в записной книжке, тетради для занятий изображаются рисунки, иллюстрирующие депрессивное состояние (например, гробы, кресты, виселицы, тюрьмы, воющий на скале волк и т.п.).

Алгоритм индивидуально-личностного взаимодействия командира с таким своим подчиненным в этом случае следующий:



Как показывает опыт, ключевую роль в этом случае играет проведение индивидуальной беседы с военнослужащим, которая имеет свою ярко выраженную психотерапевтическую специфику и требует соблюдения следующих условий, назовем их ***алгоритмом превентивного взаимодействия командира с военнослужащим в период подозрения пресуицида:***

а) приглашение на беседу необходимо сделать обязательно лично, желательно с глазу на глаз. Ни в коем случае не вызывать к себе военнослужащего на беседу через третьих лиц;

б) можно провести разговор в кабинете командира подразделения, но предпочтительнее не в столь «формальном» месте. Главное - отсутствие посторонних. Никто не должен прерывать разговора, сколько бы он не длился;

в) необходимо быть предельно внимательным, предельно заинтересованным собеседником и показать, что важнее этой беседы для вас сейчас ничего нет;

г) желательно назначать беседу не в служебное время, когда каждый занят своими делами.

Этапы беседы	Главные задачи этапа	Используемые приемы
Первый (начальный) этап	Установление эмоционального контакта с собеседником, взаимоотношений «сопереживающего партнерства»	«Сопереживание», «Эмпатическое выслушивание»
Второй этап	Установление последовательности событий, которые привели к кризисной ситуа-	«Преодоление исключительности ситуации», «Поддержка успехами и достижениями», «Структурирование беседы», «Постоянное

Этапы беседы	Главные задачи этапа	Используемые приемы
	ции	внимание к содержанию», «Определение конфликта»
Третий этап	Совместное планирование по преодолению кризисной ситуации	«Интерпретация», «Планирование», «Удержание паузы», «Фокусирование на ситуации»
Четвертый этап	Окончательное формулирование плана деятельности; активная психологическая поддержка	«Логическая аргументация», «Рациональное внушение уверенности»

Таким образом, реализация индивидуального подхода к процессу профилактики суицида в подразделении – непременное условие эффективной превентивной деятельности офицеров.

Существенным резервом повышения эффективности профилактики суицидальных явлений в подразделениях училища является перестройка превентивной деятельности офицеров различных категорий в соответствии с научно обоснованным подходом. Его изучение и последующее внедрение в подразделениях отвечает настоятельному требованию реформирования Вооружённых Сил, общей тенденции на гуманизацию и демократизацию жизни в обновляющемся российском государстве и, безусловно, будет способствовать сохранению жизни военнослужащих и повышению безопасности их службы.

3. Система работы должностных лиц по предотвращению самоубийств

Авторы считают необходимым привести в заключение разговора о суицидах примерную систему работы должностных лиц по профилактике самоубийств.

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
1.	На совещаниях руководящего состава училища анализировать морально-психологическую обстановку в воинских коллективах, запросы, нужды и настроения личного состава, определять и принимать оперативные меры по устранению недостатков	ежедневно	НУ, ЗНУ, ЗНУ по ВР
2.	Инструкторско-методическое занятие с руководящим составом училища, факультетов и БОУП по изучению требований Приказа МО РФ 1998 г. № 440 «О системе работы должностных лиц и органов военного управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих ВС РФ»	в период проведения сборов	ЗНУ, ЗНУ по ВР

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
3.	Инструкторско-методическое занятие с командирами и начальниками всех степеней по методике воспитательной работы, предупреждению самоубийств и покушений на них	январь, март, июль	ЗНИ по ВР, психолог ОВР
4.	Занятия с младшими командирами по правовым и морально-психологическим основам укрепления воинской дисциплины и правопорядка	сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, июль	ЗНУ по ВР, юрисконсульт, офицеры ОВР
5.	Разработка и постоянное обновление методических пособий, рекомендаций по профилактике суицидов для офицеров курсового звена, БОУП	постоянно	психолог ОВР, группа ППО, НМС
6.	Организация взаимодействия с областными, городскими службами и центрами, работающими по профилактике наркомании и суицидов	постоянно	психолог ОВР
7.	Приём руководящим составом училища военнослужащих, гражданского персонала по личным вопросам	2 раза в месяц ежедневно	НУ, ЗНУ, ЗНУ по УНИР, ЗНУ по ВР, ЗНУ по В, ЗНУ по МО, юрисконсульт НФ, НК, Н отд. и сл.
8.	Изучение общественного мнения и настроений личного состава, морально-психологического состояния постоянного и переменного состава училища	каждый курс- 1 раз в год факультет, училище – 1 раз в семестр	ЗНУ по ВР, офицеры ОВР, группа ППО, ЗНФ (БОУП) по ВР
9.	Ведение системного учёта, регистрации и анализа суицидальных происшествий в училище	постоянно	НМС, психолог ОВР, группа ППО
10.	Создание специальной группы для всестороннего психофизиологического изучения прибывшего молодого пополнения солдат и кандидатов для поступления в училище, организация работы данной группы	в период призыва и набора	ЗНУ по ВР, НМС, психолог ОВР, группа ППО, ЗНФ (БОУП) по ВР
11.	Контроль правильности распределения молодого пополнения по подразделениям, должностям (ВУС) с учётом индивидуальных психологических особенностей личности	постоянно	НУ, ЗНУ, ЗНУ по ВР
12.	Организация работы по своевременному выявлению лиц с неустойчивой психикой во время первичного медицинского осмотра, в процессе служебной деятельности путём наблюдения и тестирования. Углубленное психологическое изучение военнослужащих с признаками затруднённой адаптации к условиям военной службы и обучению	в течение 1-го периода службы, 1-го года обучения	НМС, психолог ОВР, ЗНФ (БОУП) по ВР, НБОУП, нач. курсов, группа ППО

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
13.	Организация переписки и личных встреч командиров курсантских подразделений, БОУП, с родителями и родственниками курсантов и солдат, производство запросов в органы власти, ОВД по месту проживания военнослужащих до призыва на военную службу, до поступления в училище с целью более полного изучения личности военнослужащих	постоянно	ЗНФ по ВР, нач. курсов, НБОУП
14.	Проведение консультаций у психиатра военнослужащих с признаками нервно-психической неустойчивости, низким интеллектуальным развитием, имеющими хронические заболевания	постоянно	НМС, психолог ОВР, нач. пол-ки
15.	Проведение анализа конфликтных ситуаций, нарушений воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях с целью выявления психологических причин, приведших к их совершению	постоянно	ЗНФ по ВР, психолог ОВР, группа ППО
16.	Установление индивидуального контроля со стороны должностных лиц факультетов (БОУП) за военнослужащими с неустойчивой психикой, отстающими в учёбе, слабо развитых физически, из неблагополучных семей	постоянно	НФ, ЗНФ (БОУП) по ВР, психолог ОВР, НБОУП
17.	Наблюдение тактических руководителей учебных групп за проведением индивидуально-воспитательной работы с личным составом закреплённых учебных подразделений	постоянно	ЗНУ по УНР, ЗНУ по ВР, НФ, ЗНФ по ВР, нач. кафедр
18.	Борьба с пьянством и алкоголизмом среди личного состава. Принятие мер по выявлению военнослужащих, гражданского персонала, злоупотребляющих спиртными напитками, принятие решения об их дальнейшем предназначении (увольнении)	в течение года	Командиры (начальники) структурных подразделений
19.	Изучение психологической обстановки в семьях военнослужащих, гражданского персонала. Оказание помощи в разрешении бытовых, психологических, финансовых и других проблем, а также семейных конфликтов. Работа с семьями курсантов, как наиболее остро реагирующих на служебные и внутрисемейные неурядицы	постоянно	ЗНУ по ВР, офицеры ОВР, инструктор по работе с семьями
20.	Проверка жилищно-бытовых условий военнослужащих, гражданского персонала училища	по мере необходимости	ЗНУ по МО, ЗНУ по ВР, командиры (начальники) структурных подразделений, жил. Комиссия

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
21.	Проведение встреч командования училища с женами военнослужащих, в т.ч. курсантов	октябрь, май	НУ, ЗНУ по ВР, НФ, НБОУП, ЗНФ по ВР, инструктор по работе с семьями, нач. отд. И служб
22.	Разработка и проведение комплекса мер по укреплению психологической устойчивости личного состава: - проведение занятий в системе командирской и общественно-государственной подготовки по психолого-педагогическим вопросам; - оказание психологической помощи военнослужащим, членам их семей, гражданскому персоналу	постоянно	ЗНУ по ВР, офицеры ОВР, группа ППО, НМС
23.	Совершенствование материальной базы психологической работы, оборудование кабинета психолога, группы ППО современными методиками, совершенствование уголков психологической разгрузки в подразделениях училища в соответствии с требованиями Директивы начальника ГШ ВС РФ 1998 года №1 «Об организации работы центров (пунктов) психологической помощи и реабилитации, комнат психологической разгрузки в ВС РФ»	постоянно	ЗНУ по ВР, психолог ОВР, группа ППО, ЗНФ (БОУП) по ВР, нач. курсов
24.	Организация работы телефонов доверия	постоянно	ЗНУ по ВР, ЗНФ по ВР, офицеры ОВР, группа ППО, НМС
25.	Проверка должностными лицами состояния работы по рассмотрению жалоб, предложений и заявлений	ежеквартально	комиссия НУ
26.	Осуществление контроля за соблюдением принципов социальной справедливости в служебных вопросах и при решении бытовых проблем, в т.ч. жилья	постоянно	НУ, ЗНУ, ЗНУ по УНР, ЗНУ по ВР, ЗНУ по МО, юрисконсульт
27.	Обеспечение контроля за проведением санитарно-гигиенических мероприятий, осмотр личного состава при помывке в бане в соответствии с Директивой МО РФ № 5 «О состоянии работы по охране здоровья личного состава ВС РФ»	еженедельно по отдельному плану	НМС, нач. пол-ки нач. курсов, НБОУП
28.	Проведение подбора военнослужащих для несения службы с оружием. Недопущение к несению службы военнослужащих, выразивших жалобы на состояние здоровья, а также мораль-	постоянно	НФ, ЗНФ по ВР, психолог ОВР, нач. пол-ки, нач. курсов

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
	но-психологическое состояние которых в силу сложившихся обстоятельств, по мнению начальников и сослуживцев, не позволяет выполнять обязанности службы с оружием		
29.	Организация работы комиссии по допуску личного состава курсантских подразделений для несения службы в карауле	сентябрь-октябрь	ЗНУ, ЗНУ по ВР
30.	Организация медицинского контроля за личным составом, заступающим для несения службы в карауле	ежедневно	НМС
31.	Проведение проверок морально-психологического состояния личного состава перед заступлением в караул	ежедневно	психолог ОВР
32.	Инструктаж караулов перед заступлением, назначение актива караула, контроль МПС личного состава	ежедневно	ЗНФ по ВР
33.	Совершенствование организации повседневной деятельности военнослужащих, соблюдение регламента служебного времени, улучшение условий жизни и быта личного состава	постоянно	ЗНУ
34.	Организация культурно-досуговых мероприятий, создание необходимых условий для занятия физической культурой и спортом в свободное от службы время, в выходные и праздничные дни	постоянно	ЗНУ, ЗНУ по ВР, ЗНФ по ВР, нач. клуба, нач. каф. № 106
35.	Сотрудничество с религиозными конфессиями, привлечение священнослужителей для проведения совместных мероприятий по духовному воспитанию личного состава	постоянно	ЗНУ по ВР, офицеры ОВР, ЗНФ по ВР
36.	Строгий контроль за полнотой и своевременным обеспечением личного состава положенными видами довольствия	постоянно	ЗНУ по МО, ЗНУ по ВР, ком. Подразд.
37.	Проведение санитарно-профилактической работы по вопросам психогигиены	постоянно	НМС
38.	Контроль и анализ организации увольнения из расположения училища курсантов и солдат	постоянно	ЗНУ, НФ, НБОУП нач. курсов
39.	Дальнейшее усовершенствование комплекса мероприятий по повышению психологической устойчивости личного состава, мероприятий по обучению военнослужащих приёмам психологической само- и взаимопомощи в ходе занятий	постоянно	НУО, психолог ОВР, группа ППО, НМС
40.	Проведение анализа информации о состоянии суицидальной обстановки в ВС РФ, городе	ежеквартально	психолог ОВР

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель (ответственный)
	Воронеже и области в целом, доведение её до соответствующих категорий командиров и начальников		
41.	Проведение анализа морально-психологического состояния военнослужащих, обобщение и распространение справочно-информационных данных. Подготовка для руководящего состава училища рекомендаций по поддержанию здорового и управляемого морально-психологического состояния личного состава	ежемесячно	ЗНУ по ВР, психолог ОВР, группа ППО, НМС, НК №№ 42, 100
42.	Организация приёма зачетов у офицеров и прапорщиков в соответствии с Директивой МО РФ 1999 года № 6 «О правовых минимумах» с повышенным вниманием к знанию руководящих документов, касающихся сохранения жизни и здоровья военнослужащих	сентябрь, январь	ЗНУ, ЗНУ по ВР, ПНУ по ПР

Примечание:
НУ – начальник училища;
ЗНУ – заместитель начальника училища;
ЗНУ по УНР – заместитель начальника училища по учебной и научной работе;
ЗНУ по МО – заместитель начальника училища по материальному обеспечению;
ЗНУ по ВР – заместитель начальника училища по воспитательной работе;
НУО – начальник учебного отдела;
НФ – начальник факультета;
ЗНФ по ВР – заместитель начальника факультета по воспитательной работе;
НБОУП – начальник БОУП;
группа ППО – группа профессионально-психологического отбора;
ПНУ по ПР – помощник начальника училища по правовой работе;
НМС – начальник медицинской службы.

V. Работа командиров по профилактике наркомании и алкоголизма

Статистические данные свидетельствуют о постоянном проникновении наркомании в среду воинских коллективов. Правда, на сегодняшний день она пока далека от своего критического уровня, но недооценивать её опасность нельзя. Уже сегодня растет судимость военнослужащих за правонарушения, связанные с оборотом наркотиков. Распространению среди военнослужащих употребления наркотиков способствует пропагандирование наркоманами «особого» воздействия их на душевное состояние, возможность «отвлечься» от службы, «снять нервное напряжение». На некоторых социально незрелых, легко поддающихся влиянию, недисциплинированных военнослужащих это оказывает соответствующее негативное воздействие. Вместе с тем некоторые должностные лица недооценивают социальной опасности наркомании, ее отрицательного влияния на боевую готовность, состояние правопорядка и воинской дисциплины, безопасность личности, жизни и здоровья военнослужащих.

1. Что необходимо знать командиру о наркотиках

В настоящее время можно выделить 5 основных групп наркотических веществ, это:

1. Опиаты - наркотики, получаемые из опийного мака или его синтетических заменителей. Вызывают состояние эйфории и характеризуются очень высокой степенью формирования физической и психической зависимости. К ним относятся: опиум, морфин, героин, кодеин и др.

2. Депрессанты - вещества, успокаивающие или угнетающие деятельность центральной нервной системы. Существуют в виде успокоительных средств, снотворных средств и транквилизаторов. Служат для лечения бессонницы, успокоения «расшатанных» нервов и снятия тревожного состояния. Алкоголь относится к данной группе наркотиков.

3. Психостимуляторы - вещества, употребляемые для повышения активности, снятия состояния утомления и ослабления аппетита (регуляции веса). К ним относятся: кофеин, никотин, кокаин и крек, амфетамины и др.

4. Галлюциногены - натуральные или синтетические вещества, которые изменяют ощущения, мышление и эмоции. К ним относятся: ЛСД, экстази, мескалин, некоторые виды грибов и др.

5. Марихуана - наиболее часто употребляемый наркотик, получаемый из индийской конопли (может производиться и из дикорастущей в средней полосе России). Другими формами являются гашиш и гашишное масло. Стоит добавить, что раньше марихуана считалась безвредной. Однако, как теперь известно, она весьма опасна. Часто, начав с марихуаны, позднее переходят к более сильным наркотикам.

Развитие наркотической зависимости принято делить на три стадии:

1. *Нерегулярное употребление, экспериментирование.*

Военнослужащий может попробовать наркотики (в частности, алкоголь) из любопытства, или из желания стать «своим» (наиболее характерно для людей с низкой нервно-психической устойчивостью, склонных к подражанию, поддающихся влиянию) в компании, или чтобы испытать новые ощущения, найти себя, почувствовать свою независимость от обстоятельств и окружающих. Исследования показали, что давление со стороны сверстников является наиболее частой причиной, по которой индивид решает попробовать наркотик.

2. *Регулярное употребление.*

Если употребление наркотика приносит приятные ощущения, то индивид может захотеть испытать их снова. Когда употребление наркотика становится регулярным, индивид может потерять способность справляться с ежедневными проблемами. С этого момента употребление наркотика становится средством улучшения настроения и избавления от депрессии.

3. *Зависимость от наркотика.*

Вскоре, когда нормальным становится не трезвое состояние, а состояние наркотического (алкогольного) опьянения, развивается физическая и психологическая зависимость от наркотика. Единственное, что волнует человека при этом, - это приобретение наркотика и поддержание такого состояния.

Употребление наркотиков часто маскирует проходящую незамеченной подростковую депрессию. Она может быть вызвана неблагоприятной семейной обстановкой, разочарованием в жизненном выборе, личными проблемами, завышенными требованиями родителей (начальников). Иногда, из-за неспособности справиться со стрессами, неблагоприятной окружающей обстановкой индивид с низкой самооценкой может начать употреблять наркотики.

1.1. Что делать, если вы считаете, что столкнулись с проблемой употребления наркотиков

Во-первых, научитесь распознавать наркотики и симптомы их употребления.

Во-вторых, доверяйте своей интуиции. Если у вас возникло чувство, что подчиненный экспериментирует с наркотиками, это может оказаться правдой. Проверьте, нет ли наркотиков в его личных вещах (наиболее часто военнослужащие хранят наркотические вещества в хозяйственных кладовых, в личных «дипломатах», сумках, чемоданах, под погонами шинелей, в матрацах и подушках, делают двойное дно в прикроватных тумбочках, прячут наркотики, средства их приготовления и введения в батареях сушильных комнат, в декоративных панелях, потайных, специально пришитых карманах, в подкладке брюк и кителей). Не бойтесь того, что вы внедряетесь в личную

жизнь подчиненного. Выясните, что могло послужить причиной такого поведения. Изыщите возможность связаться с его родителями и высказать им свои опасения. Если вы ничего не смогли сделать, а ваши сомнения вас не покинули, обратитесь в более компетентные органы: отделение воспитательной работы, поликлинику училища. Помните, что вы делаете все это из желания спасти подчиненного, сохранить его как личность, полезную обществу, уберечь от преступления, болезни и возможной смерти из-за употребления или передозировки наркотиков.

На ранних стадиях.

Поговорите с подчиненным о его и своем отношении к наркотикам по-дружески. Не обвиняйте его. Спокойно объясните, почему вы против наркотиков. Скажите также, что в Российской Федерации употребление наркотиков запрещено законом и что вы намерены строго следить за соблюдением этого запрета.

Убедитесь, что подчиненный понимает, что главная причина вашего сопротивления наркотикам - его безопасность и здоровье. Не читайте нотаций, не говорите, что употребление наркотиков греховно, неприлично или стыдно. Простая беседа, в которой вы ясно дадите понять подчиненному, чего вы от него ожидаете, может оказаться очень полезной и эффективной.

Когда употребление очевидно.

Если вы уверены в том, что подчиненный употребляет наркотики, серьезно побеседуйте с ним. ***Беседа должна проходить, когда подозреваемый находится в трезвом состоянии!*** Избегайте крика, бурного реагирования, морализаторства. Не извиняйтесь за обыск личных вещей подчиненного или за то, что вы его обвиняете. Не торгуйтесь с подчиненным и не старайтесь его «подкупить». Будьте конкретны в своих обвинениях. Сообщите обо всех имеющихся у вас доказательствах. Обратитесь в компетентные органы управления училища, к медицинским работникам. Не оставляйте подозреваемого подчиненного без наблюдения.

1.2. Основные симптомы, указывающие на употребление наркотиков

1. Перепады настроения. Как правило, наркотики вызывают перепады настроения от состояния эйфории до состояния депрессии. Военнослужащий может быть пассивным и отстраненным, а через минуту злым и враждебно настроенным.

2. Изменения характера. Обычно энергичный и общительный военнослужащий превращается в хронически подавленного и необщительного, за исключением времени нахождения в состоянии наркотического опьянения.

3. Психологическая защита. Обвинение окружающих. Заявления о том, что его преследуют, или что он жертва.

4. Чрезмерная эмоциональность. Несоразмерно обстоятель-

ствам счастливый, подавленный, враждебный или злой.

5. Чрезмерная концентрация внимания на себе. Всегда должен поступать по-своему, независимо от обстоятельств.

6. Стремление манипулировать. Оправдывается за ошибки. Ищет способы заставить других решать его проблемы и нести ответственность за его действия или поведение в целом.

7. Напряженное общение. Нежелание или неспособность обсуждать важные проблемы.

8. Выпадение из общественной жизни. Отказ принимать участие в массовых мероприятиях, приспосабливаться к окружающей обстановке.

9. Изменения в привычках и круге общения. Изменяет своим привычкам, общается с людьми, которые раньше не входили в его компанию.

10. Отсутствие самодисциплины. Неспособность следовать установленным правилам поведения, выполнять служебные обязанности, соблюдать договоренности и обязательства, выполнять учебные задания и присутствовать на занятиях.

11. Апатия. Отсутствие интереса или слабый интерес к прежде значимым формам активности: хобби, спорт и т.д.

12. Состояние тревоги. Хроническая нервозность, нечеткие движения, чувство страха, излишняя болтливость.

13. Физические симптомы. Внезапная потеря или прибавка в весе. Изменение внешнего вида. Хроническое состояние утомления и усталости. «Пляшущий» почерк, заикание, тремор рук. Частые простуды, кашель, боли в горле. Хронический насморк, воспаленные ноздри. Налитые кровью глаза. Постоянно расширенные или чрезвычайно суженные зрачки глаз. Состояние алкогольного опьянения без характерного запаха. Следы уколов в местах локтевых сгибов, на предплечьях, в подмышечных впадинах, в области живота, в паховой области, в коленных сгибах.

К специфическим признакам, указывающим на употребление наркотических веществ, следует отнести:

- *при опийной наркомании* - зевоту, слезо- и слюнотечение,чихание, насморк, ознобы, «гусиную кожу», сведение жевательных мышц, боли в межчелюстных суставах, судороги икроножных мышц, боли в пояснице, мышцах спины. Наркоманы не могут найти себе место: то ложатся, то встают, постоянно бродят. Теряют в весе иногда до 2 кг в сутки;

- *при гашишной наркомании* возникают разнообразные и крайне тягостные ощущения (стягивание, жжение, давление, раздражение, переворачивание, переливание, щекотание и пр.), исходящие из различных областей тела, отдельных внутренних органов;

- *при эфедроновой наркомании* головные боли чаще захватывают только одну половину головы, отмечается светобоязнь, язык малиновый, «лакированный». Характерны подергивания языка, тик ли-

ца, грубость, подозрительность и недовольство окружающими. Сон наступает только после приема успокаивающих или снотворных препаратов;

- *при кокаиновой наркомании (кокаин, крек)* - ощущение инородных неодушевленных и одушевленных предметов под кожей;

- *при злоупотреблении снотворными препаратами* - грызущие, выкручивающие боли в коленных, локтевых и плечевых суставах, боли в желудке, судороги икроножных мышц, дрожь языка.

Важнейшим признаком при употреблении наркотиков является ***абстинентный синдром***, который проявляется, когда организм человека уже не может нормально функционировать без наркотических средств. Даже очень сильные и терпеливые люди с трудом переносят его, настолько интенсивны боли (могут вызвать попытки самоубийства). Эта зависимость так велика, что без наркотика в отдельных случаях наступает смерть. Абстиненция тем ярче выражена, чем больше «стаж» приема наркотиков. У наркоманов преобладает подавленное, мрачное настроение, они раздражительны, конфликтны, безучастны к окружающим и близким. Наблюдается тяжесть и боль в голове, тошнота, учащенный или уреженный пульс, дрожание пальцев рук, расширенные или суженные зрачки, вялость, неспособность переносить психические и физические нагрузки. Общим проявлением абстинентного синдрома для всех форм наркомании является возбуждение, которое снижается по мере снижения абстиненции, а также с развитием заболевания.

Поведение наркоманов во время абстинентного синдрома целиком направлено на поиск наркотиков, так что они нарушают не только моральные нормы, но и преступают закон.

Важное значение имеет работа по перекрытию каналов проникновения наркотиков в училище. Основными путями проникновения их являются: сбыт наркотических средств гражданскими лицами, пересылка по почте, покупка (в т.ч. на рынке), хищение наркотических средств с медицинских складов, из аптек и военно-лечебных учреждений, сбор наркотикосодержащих растений и самостоятельное изготовление наркотиков. В случаях, когда наркотические средства проникают в училище от местного населения, следует стремиться к ограничению неорганизованного контакта военнослужащих с местными жителями, установить строгий контроль за военнослужащими, прибывающими из увольнения, отпусков, командировок, организовать тесное взаимодействие командования с местными правоохранительными органами. Как показали обследования, у военнослужащих наиболее часто изымались: марихуана - 55% случаев, маковая соломка и маковые головки - 11,5%, гашиш - 8%, медпрепараты - 7%, а также опий, конопля и анаша. В выявлении лиц, хранящих и употребляющих наркотики, серьезная роль принадлежит сержантскому составу, старшинам подразделений, так как они наиболее тесно связаны с личным составом.

По данным исследований, наиболее известными в среде военнослужащих являются препараты, изготовляемые из мака и конопли. К ним относятся:

героин - порошок неоднородного цвета, от светлокоричневого до кремового. Реализуется обычно в пакетиках по 0,3 г. Это доза, безусловно, смертельная, поэтому ее разделяют на 5-6 приемов;

ханка - это опий-сырец, засохший сок головок снотворного мака. Обычно производится в форме палочек коричневого цвета.

Героин и ханка употребляются различными путями: курение в смеси с табаком или в чистом виде с помощью различных приспособлений (например, кальян), прием внутрь, внутривенное введение после растворения в кипяченой воде с помощью шприца или шприц-тюбика. Часто встречается вдыхание паров возгоняемого героина с помощью трубочки из фольги.

Источниками оперативной информации для командиров (начальников) могут также являться: данные органов ФСБ и МВД, здравоохранения и образования о наркологической и токсикоманической обстановке в регионе дислокации; сведения о состоянии охраны объектов (складов, аптек, лечебных учреждений), где хранятся наркотические средства; сведения военно-медицинских органов о фактах заболеваемости наркоманией и токсикоманией; сведения от военных комендатур по фактам ареста военнослужащих, допустивших употребление одурманивающих веществ; материалы окружных (флотских) и гарнизонных военно-врачебных комиссий на лиц, страдающих наркоманией (токсикоманией) или допустивших немедицинское употребление наркотических (токсических) средств; материалы военных комиссариатов, письма, заявления, жалобы, сообщения, а также материалы и сообщения СМИ, в которых могут содержаться соответствующие сведения.

1.3. Основные пути преодоления распространения наркомании

В первую очередь важны социально-профилактические и организационные меры, к ним относятся: усиление разъяснительной работы среди военнослужащих, активизация усилий воинских коллективов, военно-медицинских учреждений на раннем выявлении случаев употребления наркотиков. Командование курсов обязано своевременно информировать соответствующих должностных лиц и медицинских работников о выявленных ими лицах, потребляющих наркотики, для постановки их на профилактический учет. Составными слагаемыми борьбы с наркоманией являются мероприятия по упорядочению учета, хранения, реализации лекарственных средств, содержащих наркотики, в целях незаконного их использования. Важным средством в борьбе с наркоманией являются также меры медицинского, гражданско-правового, административного и уголовного характера.

Следует учитывать, что принудительные меры медицинского

характера наркоманам назначаются только в случаях, когда психические расстройства связаны с возможностью причинения этими лицами иного существенного вреда, либо с опасностью для себя или других лиц. Эта норма закона в полной мере распространяется на военнослужащих.

Замеченные в употреблении наркотиков военнослужащие должны браться командованием и медицинской службой на учет. Начальник медицинской службы должен направлять их на консультацию к психиатру с целью выявления степени заболевания. При отсутствии явлений наркомании за ними устанавливается диспансерное или амбулаторное наблюдение.

В случае, если военнослужащий будет замечен в повторном употреблении наркотиков, он должен быть направлен на консультацию к психиатру для решения вопроса об обследовании в условиях стационара и проведения лечебных мероприятий. По возвращении после лечения военнослужащий продолжает находиться под амбулаторным или диспансерным наблюдением до принятия решения о продолжении им обучения или службы.

Заключения о негодности к военной службе лиц, страдающих наркоманией, выносятся при резко выраженном изменении личности или интеллектуально-мнестических нарушениях (Инструкция о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах РФ, введенная в действие приказом МО РФ № 31 от 22.09.1995 г.). В соответствии с Законом РФ «О воинской обязанности и военной службе» может быть поставлен вопрос о досрочном расторжении контракта и увольнении с военной службы офицеров, прапорщиков, мичманов, военнослужащих, проходящих службу по контракту, в случае употребления ими наркотических средств. На увольняемых с военной службы военнослужащих, лечившихся по поводу наркомании или неоднократно употреблявших наркотические средства, командование училища должно направлять сведения в областной (городской) психоневрологический диспансер по месту их жительства, где они будут взяты под наблюдение.

Профилактика наркомании в Вооруженных Силах РФ обеспечивается комплексом организационных мероприятий, направленных на предотвращение проникновения наркотиков в воинские части, предупреждение их распространения среди личного состава, активное выявление лиц, употреблявших наркотические средства, принятие к ним мер воспитательного, правового, дисциплинарного и медицинского характера. Профилактические мероприятия должны проводиться в тесной и непосредственной связи с воспитательной работой по утверждению здорового образа жизни военнослужащих, борьбой за уставной порядок.

На производство и употребление наркотиков и токсических веществ могут указывать:

- кофемолки, мясорубки, дуршлаги, решета, прессы, газеты,

посуда, (тазы, бочки и т.д.), тряпки (могут использоваться простыни, наволочки, нательные рубахи и т.д.), загрязненные растительными частицами, тампоны, бинты, пропитанные бурым веществом, а также закопченная, пахнущая растворителем посуда;

- специфические растительные и химические запахи, исходящие от подозреваемых, наличие у них на руках и под ногтями веществ растительного происхождения;
- наличие книг и библиотечные заказы на фармацевтическую литературу;
- наличие медицинских инструментов и приспособлений, которые могут быть использованы для употребления наркотиков (шприцев, медицинских игл, резиновых бинтов, жгутов и т.д.), рецептов, трав, таблеток, порошков, ампул и т.п., а также упаковок от них;
- полиэтиленовые пакеты, целлофан, пергамент, бутылки и т.д., сохраняющие специфический запах от наркотиков, упаковки от средств бытовой химии;
- растворители, лаки, краски, бензин, керосин, дизельное топливо и т.п., хранящиеся в непредназначенных для этого местах;
- пропажа промедола из индивидуальных аптечек и баллонов с эфиром для пуска двигателей в зимнее время;
- частые обращения к врачам с просьбой выписать медикаменты, симуляция болезни, например простуды (при употреблении опиесодержащих препаратов), кашля (в целях получения таблеток, содержащих кодеин) и т.п.;
- наличие кристаллического йода, марганцовки, различных химических реактивов, приборов, записей и печатных материалов с описанием способов приготовления наркотических средств;
- наличие в укромных местах рвотных масс, окурков от самокруток и папирос, у которых папиросная бумага несколько стянута с плотной внутренней втулки;
- особенности поведения курильщиков: группа курильщиков затягивается от одной и той же папиросы или самокрутки с наркотиком, пуская ее по кругу; курильщик делает 1-2 глубокие затяжки, стремясь как можно дольше продержать в легких дым; затягиваясь, он держит папиросу между ладонями, чтобы предотвратить утечку дыма, затем передает папиросу следующему и т.д.;
- использование жаргонных выражений, употребляемых наркоманами.

В повседневной деятельности командир подразделения должен обращать внимание на самые малозаметные детали. О многом могут сказать результаты наблюдений, в том числе за особенностями общения. Ярко выраженная причастность человека к кругу наркоманов заметна даже по стилю разговорной речи.

Наиболее распространенные жаргонные выражения, имеющие место в среде наркоманов:

Баш - кусок наркотического вещества.

Винт (айс) - первитин (метамфетамин).

Гера - героин.

Гонец - поставщик наркотиков к потребителям.

Дунуть - покурить коноплю в компании наркоманов.

Забить косяк - маковая соломка (кокнар).

Кайф, волокуша, таска, нирвана - основная фаза наркотического опьянения, состояние, ради которого и употребляются наркотики.

Кода (Катюха, пурь) - кодеин.

Колеса - таблетки, содержащие наркотические вещества.

Контроль - кровь в шприце, закачанная из вены для того, чтобы предотвратить попадание в нее воздуха из шприца.

Костыль - раскатанная пластинка гашиша диаметром 1-3 см толщиной 1-2 мм из расчета на 1-2 папиросы (может пересылаться в почтовом конверте).

Косяк - папироса (сигарета), начиненная гашишем.

Кропаль - продукт для приготовления гашиша, пластинка наркотика, как правило, в виде круга.

Ломка - крайне болезненное состояние, возникающее у хронических наркоманов при продолжительном воздержании.

Лошадка - метадон.

Мара - ткань, используемая в процессе изготовления гашиша.

Марафет (кока, кокс, крек) - кокаин.

Мойка - лезвие для снятия наркотического вещества с какой-либо поверхности (стенки и дно посуды, круп лошади и т.д.).

Морфий (морфи, марфута, Мария, марьянка) - морфин.

Мулька (коктейль Джеф, космос, эфенди) - эфедрон.

Опилки (зимник, чернушка, план, дурь) - гашиш (анаша, каннабис, чарс).

Определяться - иметь признаки наркотического опьянения.

Отход, отходняк - конечная фаза наркотического опьянения, момент, когда заканчивается воздействие наркотика на организм.

Передоз - слишком большая доза наркотика.

Пласт - плантация.

Пласт валит - период массового сбора конопли (август-сентябрь).

Приход - начальная фаза наркотического опьянения.

Пяточка - окурок папиросы с наркотиком.

Сидеть на игле - постоянная потребность в наркотиках, вводимых внутривенно.

Симпляк (терьяк, опиюха, химканка, карахан) - опий и экстракт маковой соломки.

Султыга - ацитилированный опий.

Травка (дурь, план, клевер, сено, божья травка, Мери Джейн, нот, грас, хей, виид) - марихуана.

Химка - гашишное масло.

Химпласт - продукт переработки гашишного масла, приготовленного из пыльцы конопли.

Чифир - крепкий чай (экстракт чайного листа).

Ширяться - вводить наркотические вещества внутривенно.

Знание внешних признаков пристрастности к наркомании и способность выявлять людей, склонных к ней, дают возможность системно и продуктивно решать эту острую проблему.

Необходимо помнить!

При выступлении перед военнослужащими, пользуясь средствами массовой информации, следует воздерживаться от разглашения перечня наркотических и токсических веществ, вызывающих наркоманию, не сообщать о методах их приготовления и приема, особенностях опьяняющего действия. Неопытный лектор, красочно описывая переживания наркотического опьянения, может заинтриговать аудиторию, вызвать нездоровое любопытство, желание пережить «острые», неизведанные ощущения.

Основными причинами низкой эффективности работа по предупреждению пьянства и алкоголизма в Вооруженных Силах Российской Федерации являются:

- отсутствие настойчивости в работе командиров (начальников) по предупреждению пьянства и алкоголизма среди личного состава, непривлечение военнослужащих, появившихся в нетрезвом виде на службе или в общественных местах, к дисциплинарной ответственности;

- недостатки в организации службы войск, выражающиеся в слабом контроле за личным составом, низкой требовательности к должностным лицам суточного и гарнизонного нарядов за непринятие мер по пресечению фактов употребления военнослужащими спиртных напитков на службе и в общественных местах;

- отсутствие обстановки общественного осуждения и нетерпимости к военнослужащим, постоянно и неумеренно потребляющим спиртные напитки, а также страдающих алкоголизмом, неприятие командирами (начальниками) решений о рассмотрении и обсуждении проступков военнослужащих, совершенных в состоянии алкогольного опьянения и порочащих честь военнослужащего, на собраниях соответствующих воинских коллективов, товарищеских судах чести офицеров и прапорщиков;

- невыполнение командирами подразделений требований Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации о выявлении военнослужащих, склонных к алкоголизму, и принятии мер по их лечению;

- слабая организация культурно-досуговой и спортивно-массовой работы с военнослужащими и членами их семей, низкий уровень проведения воинских ритуалов, праздничных и торжественных мероприятий по случаю присвоения воинских званий, вручения государственных наград, назначение на вышестоящие должности и

других знаменательных событий в жизни военнослужащих.

В целях предупреждения пьянства и алкоголизма среди военнослужащих необходимо:

- анализировать состояние работы по предупреждению пьянства и алкоголизма в подчиненных подразделениях и определять комплекс мер по их профилактике;

- организовывать работу по разъяснению военнослужащим особой опасности пьянства для боеспособности и боевой готовности войск, его вреда личному здоровью и благополучию семей, прививать курсантам, прапорщикам и офицерам культуру проведения мероприятий, связанных со знаменательными датами в жизни страны, Вооруженных Сил Российской Федерации и воинского коллектива, а также семейных торжеств;

- организовать проведение индивидуальных бесед с каждым лечившимся от алкоголизма в военно-медицинском учреждении или склонным к алкоголизму офицером, прапорщиком, в ходе которых предупредить их, что в случае продолжения пьянства они будут представлены к досрочному увольнению с военной службы;

- обеспечить в целях общественного осуждения рассмотрение и обсуждение каждого правонарушения, совершенного военнослужащим в состоянии алкогольного опьянения, на собраниях соответствующих воинских коллективов. Использовать в работе с офицерами и прапорщиками, склонными к алкоголизму, возможности общественного воздействия на них офицерских собраний и товарищеских судов чести;

- не допускать назначения на вышестоящие должности, представления к наградам, направления на учебу офицеров и прапорщиков, постоянно и неумеренно потребляющих спиртные напитки и страдающих алкоголизмом, а также заключения с ними контрактов о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

- привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц за непринятие ими мер по пресечению употребления военнослужащими спиртных напитков на службе, участие в этом либо сокрытие фактов;

- не допускать к несению боевого дежурства (боевой службы), гарнизонной, караульной и внутренней служб военнослужащих страдающих алкоголизмом и уклоняющихся от его лечения;

- учитывать склонность военнослужащих к употреблению спиртных напитков при принятии решения о размере выплаты им премии за личный вклад и достигнутые результаты в боевой подготовке, освоении учебных программ и единовременного денежного вознаграждения;

- отстранять от управления транспортными средствами воинских частей за управление ими в состоянии алкогольного опьянения: водителей из числа сержантов и солдат, проходящих службу по при-

зыву, - на весь период их службы в Вооруженных Силах Российской Федерации; водителей из числа военнослужащих, проходящих службу по контракту, на период до истечения сроков заключенных ими контрактов.

2. Юридическая ответственность военнослужащих за нарушение правил обращения с наркотическими средствами и психотропными веществами

В теории права ***юридическая ответственность*** рассматривается как предусмотренная законом обязанность отвечать за совершенное правонарушение и претерпевать неблагоприятные последствия своего противоправного поведения.

По своему содержанию юридическая ответственность есть система принуждения в виде применения к лицу мер государственного воздействия, т.е. соответствующей санкции за нарушение правовой нормы.

В соответствии с ФЗ «О статусе военнослужащих» военнослужащие в зависимости от характера и тяжести совершенного правонарушения несут дисциплинарную, административную, материальную, гражданско-правовую и уголовную ответственность.

2.1. Дисциплинарная ответственность

За проступки, связанные с нарушением воинской дисциплины или общественного порядка, военнослужащие несут дисциплинарную ответственность на основании и в порядке, которые определены общевоинскими уставами и действующим законодательством, в соответствии с которыми грубыми нарушениями воинской дисциплины признаются:

- нарушение правил управления транспортными средствами или их эксплуатации, повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека, повреждение военного имущества либо иные вредные последствия;
- исполнение обязанностей военной службы в состоянии опьянения, а также отказ военнослужащего от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения.

2.2. Административная ответственность

В соответствии с действующим Кодексом РФ об административных правонарушениях за совершенные административные правонарушения военнослужащие несут ответственность на общих основаниях, но к ним не могут быть применены административные наказания в виде административного ареста, а к военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, также в виде административного штрафа.

Действующий Кодекс РФ об административных правонарушениях предусматривает наказания за следующие виды правонаруше-

ний, связанных с незаконным производством, хранением, распространением и употреблением наркотических веществ и алкоголя:

Статья 6.8. Незаконный оборот наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов.

Незаконные приобретение, хранение, перевозка, изготовление, переработка без цели сбыта наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов - влечет наложение административного штрафа в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда или административный арест на срок до пятнадцати суток.

Лицо, добровольно сдавшее приобретенные без цели сбыта наркотические средства или психотропные вещества, а также их аналоги, освобождается от административной ответственности за данное административное правонарушение.

Статья 6.9. Потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

Потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 20.20, статьей 20.22 настоящего Кодекса, - влечет наложение административного штрафа в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда или административный арест на срок до пятнадцати суток.

Лицо, добровольно обратившееся в лечебно-профилактическое учреждение для лечения в связи с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, освобождается от административной ответственности за данное правонарушение. Лицо, в установленном порядке признанное больным наркоманией, может быть с его согласия направлено на медицинское и социальное восстановление в лечебно-профилактическое учреждение и в связи с этим освобождается от административной ответственности за совершение правонарушений, связанных с потреблением наркотических средств или психотропных веществ.

Статья 6.10. Вовлечение несовершеннолетнего в употребление пива и напитков, изготавливаемых на его основе, спиртных напитков или одурманивающих веществ.

1. Вовлечение несовершеннолетнего в употребление пива и напитков, изготавливаемых на его основе, - влечет наложение административного штрафа в размере от одного до трех минимальных размеров оплаты труда.

2. Вовлечение несовершеннолетнего в употребление спиртных напитков или одурманивающих веществ - влечет наложение административного штрафа в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда.

3. Те же действия, совершенные родителями или иными законными представителями несовершеннолетних, а также лицами, на которых возложены обязанности по обучению и воспитанию несовершеннолетних, - влекут наложение административного штрафа в раз-

мере от пятнадцати до двадцати минимальных размеров оплаты труда.

Под пивом и напитками, изготавливаемыми на его основе, в части 1 настоящей статьи, части 4 статьи 14.16, части 1 статьи 20.20 и статье 20.22 настоящего Кодекса следует понимать пиво с содержанием этилового спирта более 0,5 процента объема готовой продукции и изготавливаемые на основе пива напитки с указанным содержанием этилового спирта.

Статья 6.13. Пропаганда наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров.

Пропаганда либо незаконная реклама наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двадцати до двадцати пяти минимальных размеров оплаты труда с конфискацией рекламной продукции и оборудования, использованного для ее изготовления, или без таковой; на должностных лиц - от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда с конфискацией рекламной продукции и оборудования, использованного для ее изготовления, или без таковой либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток с конфискацией рекламной продукции и оборудования, использованного для ее изготовления, или без таковой; на юридических лиц - от четырехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда с конфискацией рекламной продукции и оборудования, использованного для ее изготовления, или без таковой либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток с конфискацией рекламной продукции и оборудования, использованного для ее изготовления, или без таковой.

Не является административным правонарушением распространение в специализированных изданиях, рассчитанных на медицинских и фармацевтических работников, сведений о разрешенных к применению в медицинских целях наркотических средствах, психотропных веществах и их прекурсорах.

Статья 6.14. Производство либо оборот этилового спирта, алкогольной или спиртосодержащей продукции, не соответствующих требованиям государственных стандартов, санитарным правилам и гигиеническим нормативам.

Производство либо оборот этилового спирта, алкогольной или спиртосодержащей продукции, не соответствующих требованиям государственных стандартов, санитарным правилам и гигиеническим нормативам, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда с конфискацией этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции, использованных для производства этилового спирта, алкогольной или спиртосодержащей продукции

оборудования, сырья, полуфабрикатов и иных предметов; на юридических лиц - от одной тысячи до двух тысяч минимальных размеров оплаты труда с конфискацией этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции, использованных для производства этилового спирта, алкогольной или спиртосодержащей продукции оборудования, сырья, полуфабрикатов и иных предметов.

Статья 6.15. Нарушение правил оборота веществ, инструментов или оборудования, используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ.

Нарушение юридическим лицом правил производства, изготовления, переработки, хранения, учета, отпуска, реализации, продажи, распределения, перевозки, пересылки, приобретения, использования, ввоза, вывоза либо уничтожения веществ, инструментов или оборудования, используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ, - влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере от пятисот до одной тысячи минимальных размеров оплаты труда с конфискацией веществ, инструментов или оборудования, используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ, или без таковой либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток с конфискацией веществ, инструментов или оборудования, используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ, или без таковой.

Статья 20.20. Распитие пива и напитков, изготавливаемых на его основе, алкогольной и спиртосодержащей продукции либо потребление наркотических средств или психотропных веществ в общественных местах.

1. Распитие пива и напитков, изготавливаемых на его основе, а также алкогольной и спиртосодержащей продукции с содержанием этилового спирта менее 12 процентов объема готовой продукции в детских, образовательных и медицинских организациях, на всех видах общественного транспорта (транспорта общего пользования) городского и пригородного сообщения, в организациях культуры (за исключением расположенных в них организаций или пунктов общественного питания, в том числе без образования юридического лица), физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружениях - влечет наложение административного штрафа в размере от одного до трех минимальных размеров оплаты труда.

2. Распитие алкогольной и спиртосодержащей продукции с содержанием этилового спирта 12 и более процентов объема готовой продукции на улицах, стадионах, в скверах, парках, в транспортном средстве общего пользования, в других общественных местах (в том числе указанных в части 1 настоящей статьи), за исключением организаций торговли и общественного питания, в которых разрешена продажа алкогольной продукции в розлив, - влечет наложение адми-

нистративного штрафа в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда.

3. Потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо потребление иных одурманивающих веществ на улицах, стадионах, в скверах, парках, в транспортном средстве общего пользования, а также в других общественных местах - влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до пятнадцати минимальных размеров оплаты труда.

Статья 20.21. Появление в общественных местах в состоянии опьянения.

Появление на улицах, стадионах, в скверах, парках, в транспортном средстве общего пользования, в других общественных местах в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, - влечет наложение административного штрафа в размере от одного до пяти минимальных размеров оплаты труда или административный арест на срок до пятнадцати суток.

Статья 20.22. Появление в состоянии опьянения несовершеннолетних, а равно распитие ими пива и напитков, изготавливаемых на его основе, алкогольной и спиртосодержащей продукции, потребление ими наркотических средств или психотропных веществ в общественных местах.

Появление в состоянии опьянения несовершеннолетних в возрасте до шестнадцати лет, а равно распитие ими пива и напитков, изготавливаемых на его основе, алкогольной и спиртосодержащей продукции, потребление ими наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, иных одурманивающих веществ на улицах, стадионах, в скверах, парках, в транспортном средстве общего пользования, в других общественных местах - влечет наложение административного штрафа на родителей или иных законных представителей несовершеннолетних в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда.

2.3. Материальная ответственность

За материальный ущерб, причиненный государству при исполнении обязанностей военной службы, военнослужащие привлекаются к материальной ответственности на основании ФЗ РФ «О материальной ответственности военнослужащих». В соответствии с этим законом военнослужащие несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба в случаях, когда ущерб причинен военнослужащим, добровольно приведшим себя в состояние наркотического, токсического или алкогольного опьянения.

2.4. Гражданско-правовая ответственность

За невыполнение или ненадлежащее выполнение предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ обязательств, за убытки и моральный вред, причиненные

военнослужащими, не находящимися при исполнении обязанностей военной службы, государству, физическим и юридическим лицам, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, военнослужащие несу гражданско-правовую ответственность. Статья 30 Гражданского кодекса РФ предусматривает возможность ограничения судом дееспособности лиц, которые вследствие злоупотребления наркотическими средствами ставят свою семью в тяжелое материальное положение. Над такими лицами суд устанавливает попечительство.

В соответствии ос статьей 69 Семейного кодекса РФ родители или один из них могут быть лишены судом родительских прав, если они являются наркоманами. Каких-либо ограничений в распространении этих гражданско-правовых мер на военнослужащих в законе не содержится, а поэтому они могут применяться судом и к военнослужащим, страдающим наркоманией.

2.5. Уголовная ответственность военнослужащих за нарушение правил обращения с наркотическими веществами

Действующий Уголовный кодекс РФ предусматривает уголовную ответственность за следующие виды преступлений против здоровья населения и общественной нравственности:

Статья 228. Незаконные приобретение, хранение, перевозка, изготовление, переработка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов.

1. Незаконные приобретение, хранение, перевозка, изготовление, переработка без цели сбыта наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов в крупном размере - наказываются штрафом в размере до 40 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 месяцев, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 3 лет.

2. Те же деяния, совершенные в особо крупном размере, - наказываются лишением свободы на срок от 3 до 10 лет со штрафом в размере до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет либо без такового.

Примечания. 1. Лицо, совершившее преступление, предусмотренное настоящей статьей, добровольно сдавшее наркотические средства, психотропные вещества или их аналоги и активно способствовавшее раскрытию или пресечению преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов, изобличению лиц, их совершивших, обнаружению имущества, добытого преступным путем, освобождается от уголовной ответственности за данное преступление. Не может признаваться добровольной сдачей наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов изъятие указанных средств, веществ или их аналогов при

задержании лица, а также при производстве следственных действий по их обнаружению и изъятию.

2. Крупный и особо крупный размеры наркотических средств и психотропных веществ для целей настоящей статьи, а также статей 228.1 и 229 настоящего Кодекса утверждаются Правительством Российской Федерации.

3. Крупный и особо крупный размеры аналогов наркотических средств и психотропных веществ соответствуют крупному и особо крупному размерам наркотических средств и психотропных веществ, аналогами которых они являются.

Статья 228.1. Незаконные производство, сбыт или пересылка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов.

1. Незаконные производство, сбыт или пересылка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов - наказываются лишением свободы на срок от 4 до 8 лет.

2. Те же деяния, совершенные:

а) группой лиц по предварительному сговору;

б) в крупном размере;

в) лицом, достигшим восемнадцатилетнего возраста, в отношении заведомо несовершеннолетнего, - наказываются лишением свободы на срок от 5 до 12 лет со штрафом в размере до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет либо без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, совершенные:

а) организованной группой;

б) лицом с использованием своего служебного положения;

в) в отношении лица, заведомо не достигшего четырнадцатилетнего возраста;

г) в особо крупном размере, - наказываются лишением свободы на срок от 8 до 20 лет со штрафом в размере до 1 миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 5 лет либо без такового.

Статья 228.2. Нарушение правил оборота наркотических средств или психотропных веществ.

1. Нарушение правил производства, изготовления, переработки, хранения, учета, отпуска, реализации, продажи, распределения, перевозки, пересылки, приобретения, использования, ввоза, вывоза либо уничтожения наркотических средств или психотропных веществ либо веществ, инструментов или оборудования, используемых для изготовления наркотических средств или психотропных веществ, находящихся под специальным контролем, а также культивирования растений, используемых для производства наркотических средств или психотропных веществ, повлекшее их утрату, если это деяние совершено лицом, в обязанности которого входит соблюдение указанных правил, - наказывается штрафом в размере до 120 тысяч рублей или в

размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

2. То же деяние, совершенное из корыстных побуждений либо повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека или иные тяжкие последствия, - наказывается штрафом в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет.

Статья 229. Хищение либо вымогательство наркотических средств или психотропных веществ.

1. Хищение либо вымогательство наркотических средств или психотропных веществ - наказываются лишением свободы на срок от 3 до 7 лет.

2. Те же деяния, совершенные:

а) группой лиц по предварительному сговору;

б) лицом с использованием своего служебного положения;

в) с применением насилия, не опасного для жизни или здоровья, либо с угрозой применения такого насилия, - наказываются лишением свободы на срок от 6 до 10 лет со штрафом в размере до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет либо без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они совершены:

а) организованной группой;

б) в отношении наркотических средств или психотропных веществ в крупном размере;

в) с применением насилия, опасного для жизни или здоровья, либо с угрозой применения такого насилия, - наказываются лишением свободы на срок от 8 до 15 лет со штрафом в размере до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет либо без такового.

Статья 230. Склонение к потреблению наркотических средств или психотропных веществ.

1. Склонение к потреблению наркотических средств или психотропных веществ - наказывается ограничением свободы на срок до 3 лет, либо арестом на срок до 6 месяцев, либо лишением свободы на срок до 5 лет.

2. То же деяние, совершенное:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) в отношении заведомо несовершеннолетнего либо двух или более лиц;

в) с применением насилия или с угрозой его применения, - наказывается лишением свободы на срок от 3 до 8 лет.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли по неосторожности смерть потерпевшего или иные тяжкие последствия, - наказываются лишением свободы на срок от 6 до 12 лет.

Примечание. Действие настоящей статьи не распространяется на случаи пропаганды применения в целях профилактики ВИЧ-инфекции и других опасных инфекционных заболеваний соответствующих инструментов и оборудования, используемых для потребления наркотических средств и психотропных веществ, если эти деяния осуществлялись по согласованию с органами исполнительной власти в области здравоохранения и органами по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

Статья 231. Незаконное культивирование запрещенных к возделыванию растений, содержащих наркотические вещества.

1. Посев или выращивание запрещенных к возделыванию растений, а также культивирование сортов конопли, мака или других растений, содержащих наркотические вещества, - наказываются штрафом в размере до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 2 лет либо лишением свободы на срок до 2 лет.

2. Те же деяния, совершенные:

а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;

б) в крупном размере, - наказываются лишением свободы на срок от 3 до 8 лет.

Примечание. Размеры запрещенных к возделыванию растений, содержащих наркотические вещества, для целей настоящей статьи утверждаются Правительством Российской Федерации.

Статья 232. Организация либо содержание притонов для потребления наркотических средств или психотропных веществ.

1. Организация либо содержание притонов для потребления наркотических средств или психотропных веществ - наказываются лишением свободы на срок до 4 лет.

2. Те же деяния, совершенные организованной группой, - наказываются лишением свободы на срок от 3 до 7 лет.

Статья 233. Незаконная выдача либо подделка рецептов или иных документов, дающих право на получение наркотических средств или психотропных веществ.

Незаконная выдача либо подделка рецептов или иных документов, дающих право на получение наркотических средств или психотропных веществ, - наказываются штрафом в размере до 80 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо обязательными работами на срок до 180 часов, либо исправительными работами на срок до 1 года, либо

лишением свободы на срок до 2 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

На настоящий момент законодательство определяет следующий крупный и особо крупный размеры наркотических средств:

Наркотическое средство	Крупный размер (граммов свыше)	Особо крупный размер (граммов свыше)
гашиш (анаша, смола каннабиса)	2	25
героин	0,5	2,5
марихуана (каннабис)	6	100
кодеин	1	5
кокаин	0,5	5
кустарно изготовленные препараты из эфедрина	0,5	10
маковая солома	20	500
масло каннабиса (гашишное масло)	0,4	5
мескалин	0,5	2,5
метадон	0,5	2,5
морфин	0,1	0,5
омнопон	0,1	1,5
опий	1	25
опийный мак	20	400
плодовое тело грибов, содержащих псилоцибин	10	100
таблетки кодеина	50 шт.	150 шт.
экстракт маковой соломы	1	5
эфедрон	0,2	2,5

3. Система работы должностных лиц по профилактике наркомании

Примерная система работы должностных лиц по выявлению, предупреждению и предотвращению фактов распространения и употребления наркотических средств и алкоголя среди личного состава училища создана на основании приказов и директив МО РФ №№ 440 от 30.10.1997 г. «О мерах по предупреждению пьянства и алкоголизма среди военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации», 315 от 22.09.1995 г. «О порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Сил Российской Федерации», Д-18 от 31.07.1996 г. «О мерах по предотвращению самоубийств в Вооруженных Силах Российской Федерации», Д-5 от 15.07.1997 г. «О состоянии работы по охране здоровья личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации», 440 от 25.09.1998 г. «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации», Д-32 от 30.06.2000 г. «О неотложных мерах по противодействию нарко-

тикам и их незаконному обороту в Вооруженных Силах Российской Федерации».

Основная цель, преследуемая созданием данной системы - предупреждение проникновения наркомании в воинские коллективы училища.

Основные задачи, решаемые должностными лицами в ходе реализации системы:

- изучение морально-психологических особенностей личного состава, обстановки в воинских коллективах;
- вооружение офицеров-руководителей навыками и методами работы по предупреждению и распространению наркомании среди личного состава;
- создание в подразделениях обстановки и настроений здорового образа жизни среди личного состава, нетерпимости к наркомании.

Работа должностных лиц училища по реализации системы осуществляется по следующим направлениям:

- организаторская работа;
- воспитательные мероприятия;
- правовая работа;
- работа преподавательского состава;
- профилактическая работа командиров подразделений.

Субъектами организации данного вида деятельности выступают:

- командование училища;
- отделение воспитательной работы;
- группа профессионально-психологического отбора;
- юрисконсульт;
- медицинская служба;
- преподавательский состав;
- начальники курсов, курсовые офицеры, командиры рот БОУП.

Командование училища:

- руководит работой должностных лиц по профилактике наркомании;
- принимает неотложные меры в случае выявления фактов употребления наркотических веществ и алкоголя личным составом;
- осуществляет контроль за выполнением планируемых мероприятий по профилактике наркомании;
- принимает личное участие в формировании здорового антинаркотического климата в училище;
- доводит до личного состава требования и решения Президента и Правительства РФ, Министра обороны РФ по борьбе с пьянством и наркоманией и организует их выполнение;
- организует и проводит встречи с местными органами власти, с представителями правоохранительных органов УФСКН, МВД, ФСБ

по вопросам анализа наркологической ситуации в регионе и проведения профилактических мероприятий;

- взаимодействует с оперуполномоченным отдела ФСБ по изучению наркологической обстановки среди личного состава училища;
- совместно с оперуполномоченным отдела ФСБ выявляет каналы проникновения наркотиков в училище и осуществляет профилактические мероприятия.

Отделение воспитательной работы:

- непосредственно организует планирование профилактических и воспитательных мероприятий;
- разрабатывает методические пособия в помощь командирам подразделений по профилактике наркомании и алкоголизма;
- оказывает помощь и проводит инструкторско-методические занятия с командирами курсантских подразделений по вопросам профилактики наркомании и алкоголизма в воинских коллективах;
- совместно с группой профессионально-психологического отбора изучает социально-психологический климат в подразделениях, отношение к наркотикам, выдает рекомендации командирам подразделений;
- совместно с группой профессионально-психологического отбора проводит социометрические исследования по выявлению лидеров микрогрупп, проблемных групп с целью организации работы по предупреждению наркомании, токсикомании и алкоголизма в воинских коллективах;
- организует и проводит лекции, беседы, встречи, показ тематических фильмов о вреде наркомании и алкоголизма в воинских коллективах;
- проводит индивидуально-воспитательную работу с военнослужащими, входящими в «группу риска»;
- проводит вечера отдыха личного состава, организует культурно-досуговую работу;
- организует взаимодействие с государственными и негосударственными структурами, занимающимися проблемами наркомании и алкогольной зависимости, а также охраной правопорядка.

Группа профессионально-психологического отбора:

- проводит социально-психологическое изучение абитуриентов;
- изучает социально-психологический климат в подразделениях, отношение к наркотикам, выдает рекомендации командирам подразделений;
- проводит социометрические исследования по выявлению лидеров микрогрупп, проблемных групп с целью организации работы по предупреждению наркомании, токсикомании и алкоголизма в воинских коллективах;
- проводит предварительный профессиональный отбор в РВК с целью выявления лиц, замеченных и склонных к употреблению нар-

котических средств.

Помощник начальника училища по правовой работе:

- планирует и проводит занятия с личным составом училища и правовым активом подразделений по изучению юридической ответственности за приобретение, хранение и распространение наркотических средств;
- проводит индивидуально-разъяснительную работу с лицами, подозреваемыми в употреблении (приобретении, хранении и распространении) наркотических веществ;
- доводит до всего личного состава меры ответственности за незаконную выдачу наркотических препаратов, либо подделку рецептов, вымогательство наркотических средств, использование, приобретение, ввоз и уничтожение наркотических веществ;
- организует работу по взаимному информированию с правоохранительными органами МВД, ФСБ, УФСКН, прокуратурой.

Медицинская служба (начальник медицинской службы):

- проводит пропаганду здорового образа жизни;
- проводит плановые и внезапные телесные осмотры личного состава;
- разрабатывает рекомендации для командиров курсантских подразделений по выявлению и работе с лицами, употребляющими наркотические вещества или склонными к алкоголизму;
- организует и проводит медицинские мероприятия, направленные на предупреждение наркомании в воинских коллективах;
- организует качественное хранение, учет и выдачу по назначению наркотических веществ;
- докладывает командованию о выявленных им военнослужащих, употребляющих наркотические вещества или причастных к их распространению.

Преподавательский состав (тактические руководители):

- контролирует поведение личного состава во время занятий;
- участвует в работе по пропаганде здорового образа жизни, нетерпимости к употреблению наркотиков;
- проводит индивидуально-воспитательную работу с военнослужащими во время самоподготовки при исполнении обязанностей тактических руководителей учебных групп;
- преподавательский состав кафедры № 106 прививает любовь к физической культуре и спорту, развивает сеть спортивных секций.

Начальники курсов, курсовые офицеры, командиры рот БОУП:

- организуют работу по созданию в воинских коллективах здоровой морально-психологической обстановки, нетерпимости к употреблению наркотиков;
- лично обеспечивают выполнение требований Президента и Правительства РФ, Министра обороны РФ по борьбе с пьянством и наркоманией;

- проводят индивидуально-воспитательную работу с личным составом, направленную на профилактику наркомании и алкоголизма;

- организуют и проводят внезапные телесные осмотры личного состава на предмет выявления лиц, употребляющих наркотики;

- проводят проверки тумбочек, хозяйственных помещений на предмет выявления мест хранения наркотических веществ;

- проявляют постоянную заботу о здоровье личного состава, организуют и проводят утренние физические зарядки и спортивно-массовые мероприятия;

- планируют и проводят мероприятия, направленные на предотвращение пьянства и наркомании в подразделениях;

- осуществляют контроль прибытия личного состава из увольнения, в местах проведения увольнения (в квартирах, снимаемых военнослужащими в поднаем);

- докладывают командованию о выявленных им военнослужащих, употребляющих наркотические вещества или причастных к их распространению.

№ п/п	Наименование проводимых мероприятий	Периодичность и время проведения	Ответственные за проведение
I. Сбор и обобщение информации о наркологической обстановке			
	Организация взаимодействия с Областным наркологическим диспансером, отделением наркологии Городской больницы скорой медицинской помощи, подростковым медико-психологическим Центром профилактики наркотизма, Областным и Городским центрами планирования семьи и репродукции с целью изучения наркологической обстановки в г. Воронеже и Воронежской области	постоянно	ОВР, НМС
	Изучение общественного мнения по вопросу возможного употребления наркотических средств военнослужащими училища	в ходе ежемесячных проверок подразделений	ОВР, группа ППО
	Уточнение списка лиц, отнесенных к «группе риска», как склонных к употреблению алкоголя или наркотических веществ (по подразделениям)	в ходе ежемесячных проверок подразделений	Психолог ОВР, ЗНФ по ВР, командиры подразделений
	Анализ наркологической обстановки в училище	ежеквартально	ОВР, НМС
II. Организация взаимодействия в решении проблем противодействия наркомании			
	Организация выступления в рамках проведения Единого дня правовых знаний представителей Военной прокуратуры гарнизона и Гарнизонного военного суда по вопросам: - факты противоправных действий, совершенных военнослужащими в состоянии алкогольно-	ежегодно	ОВР, ПНУ по ПР

№ п/п	Наименование проводимых мероприятий	Периодичность и время проведения	Ответственные за проведение
	го и наркотического опьянения; - основные причины и мотивы совершения противоправных действий военнослужащими		
	Организация встречи представителей Воронежско-Борисоглебской епархии (Воронежской духовной семинарии) с курсантами училища по вопросу отрицательного отношения православной религии к употреблению наркотических веществ	ежегодно	ОВР
	Организация встреч личного состава училища со специалистами Областного наркологического диспансера, отделения наркологии Городской больницы скорой медицинской помощи, подросткового медико-психологического Центра профилактики наркотизма, Областного и Городского центров планирования семьи и репродукции, приуроченных к Международному дню борьбы со СПИДом, Международному дню борьбы с незаконным оборотом наркотиков	по необходимости	ОВР, специалисты организаций и центров
III. Работа по выявлению и предупреждению случаев употребления наркотических веществ военнослужащими училища			
	Доведение до военнослужащих училища норм административной и уголовной ответственности за незаконный оборот наркотиков	1 раз в семестр	ОВР, ПНУ по ПР, командиры подразделений, правовой актив подразделений
	Обучение командиров подразделений, сержантского состава порядку выявления лиц, склонных к употреблению наркотических веществ, специфике индивидуально-воспитательной работы с ними	постоянно	НМС, психолог ОВР
	Совещания с офицерами и прапорщиками подразделений с постановкой конкретных задач по предупреждению случаев употребления алкогольных и наркотических веществ	ежеквартально	ОВР, НФ, ЗНФ по ВР
	Проведение углубленного медико-психологического обследования и уточнение списков военнослужащих, допущенных к несению караульной службы	не реже 1 раза в семестр	НМС, офицер по СВ и БВС, психолог ОВР
	Проведение плановых и внезапных телесных осмотров военнослужащих	постоянно	НМС, командиры подразделений

№ п/п	Наименование проводимых мероприятий	Периодичность и время проведения	Ответственные за проведение
	Проведение внезапных проверок в подразделениях в дневное и ночное время (расположения личного состава, кладовые, сушилки, личные вещи)	постоянно	Командиры подразделений
	Проведение индивидуальных бесед с военнослужащими, склонными к употреблению алкогольных и наркотических веществ, и организация постоянного наблюдения за данной категорией военнослужащих	еженедельно	ЗНФ по ВР, командиры подразделений
	Организация работы с семьями военнослужащих, склонных к употреблению алкогольных и наркотических веществ	по мере необходимости	Инструктор по работе с семьями военнослужащих, психолог ОВР, командиры подразделений
	Организация работы «телефона доверия»	постоянно	ОВР
	Изучение и анализ документов кандидатов, поступающих в училище	ежегодно в мае-июне	Группа ППО, психолог ОВР
	Проведение углубленного медицинского осмотра кандидатов, поступающих в училище	ежегодно в июле	НМС
	Организация и проведение наблюдения и индивидуально-психологического изучения кандидатов, поступающих в училище	ежегодно в июле-августе	Группа ППО, психолог ОВР, командиры подразделений
	Проверка морально-психологических качеств водителей транспортных средств училища	ежеквартально	НАсл., НМС, психолог ОВР
	Заседания аттестационной комиссии училища по заслушиванию военнослужащих, склонных к неумеренному употреблению алкоголя	по мере необходимости	Председатель аттестационной комиссии
	Проведение занятия с командирами учебных подразделений училища в рамках Дня курсового офицера по вопросам: «Порядок изучения индивидуально-психологических особенностей военнослужащих. Порядок ведения дневников изучения индивидуально-психологических особенностей военнослужащих» «Профилактические меры по предупреждению случаев употребления наркотических и алкогольных веществ» «Социально-психологические и правовые аспекты деятельности командиров по предотвращению суицидальных попыток. Выявление лиц с нервно-психической неустойчивостью и	ежегодно в соответствии с планом проведения Дня курсового офицера	ОВР

№ п/п	Наименование проводимых мероприятий	Периодичность и время проведения	Ответственные за проведение
	работа с ними» «Требования основных руководящих документов по укреплению воинской дисциплины. Работа руководящего состава по предупреждению правонарушений, употребления наркотических и алкогольных веществ»		
	Проведение занятия с сержантским составом училища в ходе Дня сержанта по вопросу: «Качественные характеристики личности военнослужащих. Формы и методы изучения качественных характеристик личности» «Профилактические меры по предупреждению случаев употребления наркотических и алкогольных веществ» «Социально-психологические и правовые аспекты деятельности младших командиров по предотвращению суицидальных попыток. Выявление лиц с нервно-психической неустойчивостью и работа с ними»	ежегодно в соответствии с планом проведения лектория по военной педагогике и психологии	ОВР
	Проведение совещаний сержантского состава училища по вопросу: «Роль сержантского состава в организации работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины»	1 раз в семестр	ОВР, ЗНФ по ВР
	Проведение общих собраний военнослужащих в подразделениях училища с повестками: «Участие личного состава в работе по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины» «Задачи личного состава по предупреждению и предотвращению случаев употребления алкогольных и наркотических веществ»	2 раза в год 2 раза в год	ЗНФ по ВР, командиры подразделений
	Собрания военнослужащих, склонных к нарушению воинской дисциплины: в училище на факультетах и в БОУП	два раза в год ежеквартально	ОВР, НФ, начальник БОУП
	Встреча командования училища, факультетов и курсов с родителями курсантов нового набора	ежегодно	Командование училища, факультетов, ОВР
	Встреча командования факультетов и курсов с родителями военнослужащих: на факультетах	2 раза в год	Командование факультетов, командиры подразделений

№ п/п	Наименование проводимых мероприятий	Периодичность и время проведения	Ответственные за проведение
	на курсах	ежемесячно	
	Проведение занятий с курсантами училища по пропаганде здорового образа жизни	ежеквартально	НМС
	Организация демонстрации документальных фильмов антиалкогольной и антинаркотической направленности	по мере необходимости	ОВР, ЗНФ по ВР, НТц.
IV. Перекрытие возможных каналов доставки наркотиков в подразделения училища			
	Выявление военнослужащих, имеющих тесный контакт с гражданскими лицами (в том числе бывшими курсантами училища), замеченными в употреблении наркотических веществ	постоянно	Командиры подразделений
	Осуществление контроля за содержимым посылок, получаемых личным составом	постоянно	Командиры подразделений
	Организация строгого учета и систематического контроля за приемом, хранением, правильностью отпуска и списания медикаментов	постоянно	НМС
	Осуществление усиленного контроля за работой контрольно-пропускных пунктов училища. Проведение целенаправленного инструктажа работников ВОХР	постоянно	ЗНУ, начальник ВОХР

Примечание:
НУ – начальник училища;
ЗНУ – заместитель начальника училища;
ЗНУ по УНР – заместитель начальника училища по учебной и научной работе;
ЗНУ по МО – заместитель начальника училища по материальному обеспечению;
ЗНУ по ВР – заместитель начальника училища по воспитательной работе;
НУО – начальник учебного отдела;
НФ – начальник факультета;
ЗНФ по ВР – заместитель начальника факультета по воспитательной работе;
НБОУП – начальник БОУП;
группа ППО – группа профессионально-психологического отбора;
ПНУ по ПР – помощник начальника училища по правовой работе;
НМС – начальник медицинской службы;
НТц. – начальник телецентра.

VI. Методика работы командира подразделения по профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

Решение задачи обеспечения безопасности военной службы, предупреждения гибели и травматизма личного состава во многом зависит от организации профилактики нарушений правил уставных взаимоотношений между военнослужащими.

Нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими - это моральное и физическое воздействие отдельных военнослужащих, групп на земляческой, национальной или иной основе с целью достижения определенных привилегий «казарменного комфорта» за счет других военнослужащих.

Неуставные правила взаимоотношений между военнослужащими являются наиболее острой формой протекания и разрешения конфликтов и имеют глубокие социально-психологические корни. Они выражаются в нарушении порядка и правил взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных воинскими уставами и находят свое проявление в моральном и физическом оскорблении (унижении) человеческого достоинства, крайней неуважительности и грубости.

Командир подразделения, осуществляя мероприятия по исключению из жизни воинского коллектива фактов глумления и издевательств военнослужащих, должен руководствоваться следующими основными положениями:

Первое. Организовать систематический анализ и выработать объективную оценку соблюдения военнослужащими установленных порядка и правил поведения военнослужащих в училище (подразделении).

Второе. Организаторская и воспитательная работа по обеспечению дисциплинированности военнослужащих должны вестись исключительно на основе законов, требований Военной Присяги, общевоинских уставов, наставлений, инструкций, приказов командиров и начальников.

Третье. Воспитательный процесс должен организовываться на основе знания реальной морально-психологической обстановки в воинских коллективах и индивидуально-психологических особенностей военнослужащих.

Четвертое. Для эффективной профилактики неуставных взаимоотношений необходимо знать формы их проявления в конкретном подразделении, значение соответствующих негативных традиций. Уметь оказывать влияние на микрогруппы, находить формы и способы противодействия этим негативным явлениям.

Пятое. Сформировать эффективную систему воздействия общественных организаций и актива на морально-психологический климат в воинских коллективах.

Шестое. Учитывать факторы, обусловливающие появление этого негативного социально-психологического явления, механизма

его функционирования, обеспечить психологическую готовность командиров всех степеней целенаправленно и систематически вести работу по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений.

Как показывает анализ, наиболее часто проявляющимися формами «неуставных взаимоотношений» являются:

- перекладывание отдельными военнослужащими своих обязанностей на других военнослужащих;
- словесные оскорбления;
- отбирание денег, продуктов питания;
- издевательства ради развлечения;
- побуждение к совершению дисциплинарных проступков. Чаще всего это происходит в вечернее время, на хозяйственных работах, в нарядах, когда ослаблен контроль за личным составом, после отбоя, в командировках , караулах.

Внешними проявлениями наличия нарушений правил уставных взаимоотношений в любом подразделении могут служить:

- подавленное морально-психологическое состояние отдельных курсантов; их неряшливый внешний вид, отсутствие у них отдельных элементов обмундирования;
- пренебрежение военнослужащими, занимающими главенствующее положение в воинском коллективе, уставным порядком, нарушение ими формы одежды, дисциплины строя. Их можно заметить по обособлению в столовой, по уклонению от выполнения хозяйственных работ и т.д. Для достижения своих целей они нередко используют физическое насилие или угрожают его применить.

Следует иметь в виду, что почти всегда в коллективе есть военнослужащие, на которых возложена роль непосредственного исполнителя по поддержанию негативных традиций и проводника идеи безропотного повиновения негласным законам. Они дают советы, как поступить курсантам в различных ситуациях, приводят примеры жестоких расправ за непослушание. Качество исполнения этих ролей курсантами постоянно оценивается лидером неформальной микрогруппы. На основе этих оценочных мнений складывается внутригрупповой механизм функционирования неуставных взаимоотношений. Предметом особого внимания командиров должны быть все случаи травм и телесных повреждений военнослужащих. Для того чтобы исключить сокрытие фактов грубых нарушений, целесообразно периодически проводить осмотр военнослужащих подразделений.

Как показали исследования, в войсках организаторы глумления и издевательств под видом борьбы со «стукачеством», наглухо закрыли прохождение информации от рядового к офицеру по фактам нарушений уставных правил взаимоотношений.

Основные причины «живучести» этого негативного явления:

- безнаказанность обидчиков;
- низкий авторитет и действенность работы сержантского состава;
- умышленное сокрытие командованием нарушений;
- нежелание прослыть «жалобщиком»;
- незнание офицерами реальной обстановки в подразделениях.

1. Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений

Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений, как составная часть обеспечения безопасности военной службы, включает:

1. Диагностику фактов неуставных взаимоотношений.

В интересах диагностики поведения применяются методы наблюдения, анализа документов, индивидуальной и групповой бесед, социологического опроса.

В ходе наблюдения фиксируются особенности поведения военнослужащего в различных ситуациях, его служебной деятельности, в неофициальной обстановке. Наблюдение должно быть систематическим и целенаправленным. Такое наблюдение позволяет увидеть и зафиксировать изменения, динамику развития поведенческих характеристик, помогает изучить скрытые процессы в ходе прямых контактов с военнослужащим.

Анализ документов позволяет на основе зафиксированной информации сделать предположение о склонности некоторых военнослужащих к изменению поведения в общении с товарищами. В совокупности с методом наблюдения и др. методами выявления предрасположенности к неуставным действиям он дает положительный результат. К документам, содержащим наибольшую информацию относятся: автобиографии, характеристики на призывников, заключения медицинских учреждений, дневники изучения индивидуально-психологических особенностей.

Получить необходимую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это один из важнейших методов диагностики поведения военнослужащих. В интересах выявления военнослужащих, склонных к нарушениям уставных правил взаимоотношений, необходимо опрашивать все категории военнослужащих подразделения.

Необходимо регулярно проводить социально-психологическое обследование воинских коллективов с целью выявления неформальных групп военнослужащих, оказавшихся в изоляции. На основе информации, полученной в процессе опроса и с помощью других методов диагностики, определяются меры по предотвращению нарушений уставных правил взаимоотношений.

2. Проведение организационно-воспитательных и психолого-педагогических, социально-бытовых и медицинских мероприятий, создающих условия для налаживания уставной организации учебно-

воспитательного процесса и быта в подразделениях.

Основные элементы этой работы:

1. Наведение и поддержание уставного порядка и организация службы в подразделении.

2. Последовательная и систематическая работа по изучению индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, знание реального положения дел в воинском коллективе.

3. Повседневная забота о быте, отдыхе, здоровье военнослужащих, обеспечение их социальной защищенности.

2. Организация изучения жизнедеятельности воинского коллектива

Офицеры подразделений обязаны осуществлять повседневный контроль за выполнением распорядка дня, несением службы внутренним нарядом. Всем хорошо известно, что глумления и издевательства происходят в вечернее и ночное время, ведущая роль в этот период отводится сержантам, командирам отделений. Но, к большому сожалению, сержантский состав подразделений утратил свою роль и не выполняет своих служебных обязанностей по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений военнослужащих.

Во всех подразделениях необходимо установить четкий контроль за службой в суточном наряде, за равномерным распределением служебных нагрузок на всех военнослужащих, за организацией и проведением хозяйственных работ.

Основные усилия управленческих структур должны быть сосредоточены там, где образовался значительный некомплект младших офицеров в подразделениях. Они должны оценивать свою деятельность через призму положения дел в этих коллективах.

Для проведения успешной работы по профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений в подразделениях необходимо:

- объективно и принципиально оценивать отрицательные явления в коллективе и принимать оперативные меры по их пресечению;
- не оставлять без соответствующего воздействия ни одного факта глумления и издевательств над сослуживцами;
- вести бескомпромиссную борьбу с фактами сокрытия, очковтирательства, исключить применение антипедагогических методов воспитания.

Успешное решение задач по профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений в решающей степени зависит от психолого-педагогической подготовки офицеров подразделения.

Целесообразно не реже 1 раза в 2 месяца с сержантами проводить занятия по профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений. Не менее важно организовать изучение взаимоотношений в коллективе подразделения.

Изучение внутригрупповых и межгрупповых отношений осу-

ществляется при помощи отработанной методики, в состав которой входят наблюдение, изучение, индивидуальная беседа.

Основой основ изучения взаимоотношений в воинском коллективе является ***индивидуальная беседа***.

Систематическая индивидуальная работа, проводимая офицерами подразделения, позволяет:

- выявить мотивы поведения, отношение военнослужащего к своим обязанностям, сослуживцам, к себе;
- полнее и конкретнее анализировать морально-психологическое состояние личного состава;
- учитывать индивидуальные психологические особенности, личностные качества, физическое развитие, вероприналдежность военнослужащих и т.д.;
- постоянно влиять на морально-психологический климат в коллективе, выявлять неформальных лидеров в микрогруппах, более глубоко знать национальные обычаи, нравы и традиции;
- прогнозировать и предупреждать конфликтные ситуации во взаимоотношениях военнослужащих;
- правильно выбирать наиболее эффективные формы и методы воздействия на каждого военнослужащего с целью формирования у него навыков уставных взаимоотношений с сослуживцами.

Важно помнить! Индивидуальная работа должна проводиться не от случая к случаю, а систематически.

Основная задача состоит в том, чтобы в короткий срок определить микрогруппы, их направленность и состав, установить положительное ядро воинского коллектива и конкретных носителей негативных отношений.

В ходе изучения военнослужащего необходимо:

- анализировать характер общения военнослужащих друг с другом, строго следить за настроением военнослужащих, их отношением к службе, проявлением отчужденности и недовольства;
- изучать стиль поведения военнослужащих в ситуации разногласий и конфликтов, способов разрешения конфликтных ситуаций и направленности агрессии военнослужащих;
- овладевать приемами и навыками поведения в сложных социально-психологических ситуациях, анализировать особенности адаптации военнослужащих к своему окружению;
- постоянно оценивать морально-психологический климат подразделения, изучать круг наиболее авторитетных людей, мнение которых является определяющим для личности;
- анализировать случаи неравномерного распределения служебных нагрузок, выполнения хозяйственных работ, особенно в выходные и праздничные дни, личное время;
- наблюдать за размещением военнослужащих в столовой, при просмотре кинофильмов и телепередач, за внешним видом, наличием обмундирования;

- проявлять постоянную заботу о быте, отдыхе и социальной защищенности военнослужащих, имеющих недостатки в общем развитии, физическом отношении, а также лиц с высоким уровнем нервно-психической неустойчивости.

Суммируя вышесказанное, следует отметить, что новые процессы, происходящие в армии, требуют глубокого и всестороннего анализа и прогнозирования тенденций их развития. Со всей остротой возникла жизненная потребность в проведении целенаправленной работы в воинских коллективах с целью изжития фактов нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

3. Условия, при которых командир подразделения может решить проблемы нарушений уставных правил взаимоотношений

Условиями, при выполнении которых командир подразделения может решить проблемы нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, являются:

- всесторонний учет, специфика решаемых подразделением задач, правильное, равномерное распределение курсантов по группам;
- знание офицерами и прапорщиками своих функциональных обязанностей, а также должностных обязанностей своих подчиненных;
- тщательная подготовка мероприятий и 100% участие в них личного состава;
- повседневная, целенаправленная воспитательная работа с каждым военнослужащим.

VII. Методика разрешения конфликтов в отношениях начальников и подчиненных, пути их преодоления

1. Предупреждение и преодоление конфликтов

Диалектика развития общественных отношений предполагает борьбу противоположностей, столкновение нового и старого, закономерного и случайного, личного и общественного. Психологии взаимоотношений военнослужащих также присуща определенная противоречивость. При анализе взаимоотношений военнослужащих можно встретить случаи обострения противоречий, которые существенно сказываются на самочувствии отдельных военнослужащих и деятельности коллектива (группы) в целом. Подобные противоречия называются ***конфликтами***.

Конфликт (в переводе с латинского - столкновение) означает противоборство между людьми, которые защищают свои интересы, отстаивают свои взгляды и привычки поведения, доказывают свою правоту, пытаются самоутвердиться в коллективе. Конфликт затрагивает положение человека в обществе, коллективе, его авторитет и личное достоинство. Он может возникнуть в результате препятствий в достижении личных или коллективных целей.

С учетом количества военнослужащих, участвующих в конфликте, можно различать ***парные*** конфликты, в которых действуют два человека (начальник - подчиненный, двое военнослужащих), ***групповые***, охватывающие нескольких военнослужащих, ***межгрупповые*** конфликты и всеобщие конфликты, вовлекающие почти весь коллектив.

В зависимости от психологического состояния конфликтующих сторон конфликты бывают с ***высоким***, ***умеренным эмоциональным напряжением*** и ***без эмоционального напряжения***. Психология человека такова, что к борьбе он относится далеко не спокойно. Такие эмоции, как обида и злость, страх и гнев, возмущение и презрение, в значительной степени возбуждают человека и заставляют его вести противоборство с эмоциональным накалом и страстью. Эмоционально неуправляемые конфликты протекают в виде резкого и грубого разговора, пререканий и ссор. Под влиянием эмоций человек может допустить опрометчивый поступок, о котором впоследствии будет жалеть.

Любой конфликт, будучи динамическим явлением, проходит следующие стадии:

- возникновение;
- существование конфликта;
- поиск средств устранения конфликта и его затухание.

Конфликт может возникнуть либо стихийно, либо по чьей-то инициативе. Возникнув, он может сразу же угаснуть (***кратковременный конфликт***), продолжаться определенное время (***длительный конфликт***) или же зайти в тупик (***затяжной конфликт***). Длительность конфликта обусловлена неумением противоборствующих сторон

разрешить его, недостаточным взаимопониманием или чрезмерной эмоциональностью партнеров, другими причинами. Особенно важно вовремя найти средства устранения конфликта, подсказать противоборствующим сторонам верное решение и сделать конфликт ***управляемым***. Затухание конфликта проходит по-разному. Он может прекращаться либо без вмешательства посторонних, при полной пассивности самих участников, либо с помощью командира, актива подразделения, сослуживцев.

Любой конфликт нарушает нормальное течение жизни воинского коллектива. Вот почему весьма важно уметь предотвращать их, а если они все же возникли, то быстро и эффективно разрешать, стараясь при этом превращать их в мобилизующую, сплачивающую коллектив силу.

В курсантских коллективах неизбежны разногласия, споры и даже конфликты, обусловленные различиями в понимании новых идей, методов и форм разрешения учебно-воспитательных и творческих проблем и т.п. Выбор правильных решений, стимулирование инициативы возможны при соблюдении ряда этических условий, особенно этики субординации, когда начальник не подчеркивает своего преимущества, а подчиненный имеет право на собственное мнение и несет ответственность за его аргументацию.

Наиболее важными условиями разрешения деловых споров являются:

- взаимное стремление выслушать подчиненного (сослуживца), понять смысл предложений, оценить сказанное, отбросив личные предубеждения;
- уважение точки зрения и мнения собеседника;
- умение тактично опровергать высказанное собеседником и в корректной форме предлагать свою точку зрения;
- умение спокойно воспринимать критику и критиковать прежде всего суть дела, факты;
- умение быстро и решительно признавать свои ошибки;
- на заключительной стадии делового конфликта признавать наиболее правильные точки зрения, определять сферу выясненного, убеждаться в том, не остался ли у собеседника неприятный психологический осадок в итоге спора, а в случае необходимости принести извинения.

Таким образом, знание основных условий разрешения деловых конфликтов может помочь командиру оперативно устранить конфликты между подчиненными.

Наблюдаемые в воинских коллективах конфликты носят служебный и неслужебный характер. ***Служебные конфликты*** - это конфликты между начальником и подчиненными, между подчиненным и начальником, между военнослужащими в равных званиях и должностях. Нередко поводом для конфликта служат отступления от распорядка дня; неравномерное распределение нарядов и хозяйственных

работ, особенно в выходные дни; необъективные оценки результатов службы; трудности учебы; превышение власти, различного рода нарушения принципов социальной справедливости, грубость, предвзятость и т.п.

Небезынтересно отметить, что с должностными лицами, как правило, конфликтуют те военнослужащие, которые не признают их авторитета, претендуют на лидерство и особое положение в коллективе. Инициаторами конфликтов могут быть сержанты, пытающиеся неуставными приемами поддерживать дисциплину, курсанты, игнорирующие требования младших командиров.

Неслужебные конфликты касаются самых различных сторон деятельности коллектива. Это в основном межличностные конфликты, в проявлении которых ведущее значение имеют неумение военнослужащих взаимодействовать и общаться друг с другом, эмоциональная и интеллектуальная несовместимость, недостатки характера.

В одном из подразделений по заданию командира было проведено социологическое исследование по выяснению причин конфликтов и неуставных взаимоотношений. Выяснилось, что 13 процентов опрошенных военнослужащих основной причиной назвали непонимание и несовместимость характеров; 30 процентов заявили, что поводом для конфликта с товарищами явилось плохое настроение; остальные в качестве причин эмоциональных срывов указали на такие качества, как грубость и вспыльчивость, неуравновешенность и зависть, беспринципность и лень, нечестность и эгоизм, тщеславие и болезненное самолюбие, нежелание и неумение понять другого.

На вопрос: «Часто ли вы вступаете в конфликт с товарищем?» - ответы распределились следующим образом: «никогда» - 42 процента опрошенных; «очень редко» - 35 процентов; «часто конфликтую» - 23 процента опрошенных. На основании этих данных был сделан вывод: в коллективе почти каждый четвертый военнослужащий по несколько раз в день теряет самоконтроль и вступает в конфликт.

Чтобы выяснить конкретного виновника межличностных конфликтов, перед военнослужащими был поставлен вопрос: «По чьей вине возникает конфликт?». Ответы были такими: «по моей собственной» - 34 процента; «по вине других» - 30 процентов; «по обоюдной вине» - 25 процентов; «трудно сказать, по чьей вине происходят конфликты» - 11 процентов. Таким образом, каждый восьмой военнослужащий является источником эмоциональных напряжений и конфликтных ситуаций. Эта категория была взята на учет, а чтобы определить, как долго они пребывают в конфликтной ситуации, офицер им задал вопрос: «Как быстро вы успокаиваетесь после конфликта?». Выяснилось, что 30 процентов опрошенных успокаиваются сразу же, через несколько минут, а 10 процентов - только через несколько часов или на следующий день; 18 процентов испытывает неприятные переживания семь-восемь дней; 15 процентов ответило: «Через месяц восстанавливаю добрые отношения с товарищем».

На вопрос: «Что вы предпринимаете для устранения конфликта?» - ответы были такими: «Стараюсь предупредить ссору, а если она и происходит, то сразу же приношу свои извинения» (42 процента); «Под любым предлогом ухожу от конфликта, проявляю выдержку» (25 процентов); «Ничего не предпринимаю, пускаю все на самотек, плыву по течению» (33 процента).

Как видно из этих данных, каждый третий военнослужащий не умеет контролировать свои слова и может стать пассивным участником конфликта.

На основе проведенных исследований в подразделении построили социоматрицу конфликтных противоречий и имевших место неуставных взаимоотношений и предложили следующую **методику предупреждения конфликтов**.

Анализ повода и причины конфликта. На этом этапе соблюдается условие: повод лежит на поверхности, а причина нередко маскируется. Выясняя причины конфликта, командир определяет зону служебной и неслужебной конфликтности, разрешает служебный конфликт в первую очередь.

Психопрофилактика конфликтных ситуаций. Конфликт легче предупредить, чем устранить. На стадии возникновения, когда противоречия выражаются в недовольстве, плохом настроении, подавленности, командиру целесообразно использовать, например, такие приемы: неофициальный разговор наедине; дружеская беседа с конфликтующими сторонами или их товарищами; предупреждение или рекомендация уйти от конфликта; положительный отзыв или юмор-разрядка. Предупреждать конфликт - это значит предупреждать противоречия во взаимоотношениях военнослужащих, тактично подсказывать, как быстро и эффективно их можно устранить.

Учет индивидуальных качеств участников конфликта. Командир в беседе выявляет характер и историю взаимоотношений военнослужащих: были ли они друзьями, что послужило толчком к ссоре, назревал ли конфликт постепенно и насколько сами участники поддаются убеждению и успокоению.

Определение истинных целей конфликта. Главное разграничить эгоистические устремления и деловые конфликты, сугубо личные и коллективные.

Если конфликт возник из-за желания того или иного военнослужащего удовлетворить какие-то эгоистические устремления, то командир показывает ему всю неприглядность случившегося, требует принести свои извинения. Если же в конфликте преследовались служебные, коллективные цели, то командир старается убедить стороны в том, что надо исходить прежде всего из интересов коллектива.

Устранение подлинных причин конфликта. Установлено, что эмоциональные напряжения чаще всего возникают в несплоченных группах, где нарушается уставной порядок, бытуют неуставные взаимоотношения, не контролируются совместимость и эмоциональ-

ное равновесие среди личного состава. Командир анализирует и улучшает в первую очередь стиль управления психологическим климатом, совершенствует взаимоотношения между военнослужащими, устраняет объективные и субъективные причины несовместимости отдельных военнослужащих.

Создание эмоционального равновесия в конфликте. Как только командир узнает о конфликте, он сразу же настраивается на спокойную беседу с возбужденными подчиненными. Иногда предоставленная возможность успокоиться и собраться с мыслями конфликтующим сторонам сама по себе устраняет напряженность. Бывает и наоборот. Но чаще всего с участниками конфликта приходится вести терпеливую беседу, шаг за шагом снимая напряжение, восстанавливая эмоциональное равновесие и взаимопонимание.

Соблюдение педагогического такта при разрешении конфликта. Офицер единолично или с чьей-либо помощью (актива, сержантов) намечает пути преодоления конфликта. Наиболее трудным с точки зрения выбора способов воздействия на конфликтующие стороны является обеспечение такта в тот момент, когда они находятся в состоянии высокой возбудимости. Соблюдая такт, офицер может сгладить спорные вопросы, выявить «зону согласия», определить границы спора и его участников, вызвать на откровенность и договориться о взаимной терпимости.

Выбор способа воздействия на конфликтующие стороны. Он выбирается в зависимости от умения офицера организовать ход конфликтной ситуации и поведение военнослужащих в ней. Конфликт может прекращаться либо сразу, либо затухать постепенно, сопровождаться повышенной или пониженной эмоциональностью, видоизменяться или перерастать в новый конфликт. В каждом из этих случаев офицер добивается полного примирения сторон с максимальным удовлетворением взаимных притязаний. Иногда конфликт можно прекратить путем взаимных уступок или устранением разногласий. Если конфликт затрагивает интересы коллектива, то целесообразно с помощью организованного мнения сообща осудить одного или обоих участников конфликта.

Прекращение конфликта можно достичь путем временного перевода одного из участников в другое подразделение.

Подчеркнем, что применение методики должно целиком и полностью строиться на основе улучшения индивидуально-воспитательной работы в коллективе, внедрения в сознание военнослужащих научного мировоззрения, утверждения нравственных принципов и норм поведения.

Таким образом, всесторонний анализ конфликтов и конфликтных состояний обеспечивает их своевременное предупреждение и оперативное устранение, а вместе с тем способствует улучшению нравственного воспитания личного состава.

2. Анатомия конфликта

Конфликты во взаимоотношениях курсантов относятся к тем явлениям, которые оказывают существенное влияние на социально-психологический климат всего воинского коллектива и, следовательно, на его боевую готовность.

Различные противоречия в процессе службы между курсантами возникают, и это естественно, так как интересы даже двух курсантов, не говоря уже о многих, никогда не могут совпадать полностью. Для конфликта характерны два основных признака. Первый - ***противодействие конфликтующих сторон*** (оппонентов). Оно выражается в общении, поведении военнослужащих, имеющих целью защитить свои интересы. Второй признак - ***переживание военнослужащими негативных эмоций по отношению друг к другу***.

Можно ли предупредить конфликты? Существует немало способов, которыми может воспользоваться военнослужащий, взаимодействуя с сослуживцами.

Один из них - поддержание в ходе взаимодействия так называемого ***баланса ролей***. Один из сослуживцев может играть по отношению к другому роль старшего или равного, или младшего по своему психологическому статусу. Если партнеры принимают отводимые им роли, конфликта не произойдет. Наиболее комфортной для человека является, как правило, роль старшего. Эта же роль и наиболее конфликтна, поскольку далеко не каждому хотелось бы выступать в роли младшего. Поэтому, взаимодействуя с сослуживцами, курсант не должен доминировать над партнерами, а стремиться действовать на равных.

Следующий способ - ***поддержание баланса взаимозависимости в решениях и действиях***. Каждому человеку присуще стремление к свободе и независимости.

Однако свобода каждого из нас не может обеспечиваться за счет свободы тех, с кем мы взаимодействуем. Поэтому, если один курсант считает степень своей зависимости от другого большей, чем он может допустить, то это может послужить причиной конфликтного поведения с его стороны. Во избежание конфликтов такого рода курсант должен стремиться поддерживать комфортный баланс взаимозависимости.

И еще один - ***поддержание баланса взаимных услуг***. В курсантской среде принято помогать в службе, оказывать разного рода услуги. Например, подменить товарища в наряде, на какой-либо работе, помочь выполнить какое-то срочное задание и т.д. Анализ конфликтов между курсантами показывает, что многие осознанно или чаще всего подсознательно сопоставляют (сравнивают) услуги, которые оказали они, с теми, которые оказали им. Нарушение баланса взаимных услуг во взаимодействии курсантов чревато возникновением напряженности и их взаимоотношениях и может привести к конфликтам.

Рассматривая балансы ролей, взаимозависимости и услуг как предпосылки предупреждения конфликтов, необходимо отметить, что речь идет не об объективно, а о субъективно оцениваемом равновесии. Поэтому потенциальной предпосылкой конфликта может быть также различная субъективная оценка партнерами допустимой степени нарушения баланса.

Целый ряд психологических предпосылок предупреждения конфликтов связан с умением военнослужащего грамотно общаться. Предконфликтная ситуация в процессе общения, как правило, возникает не внезапно, а постепенно. Важно вовремя определить, что эмоциональный накал спора начинает превышать максимально допустимый и грамотно прекратить его. Признаками обострения спора могут быть мимика, жесты, содержание, темп и тембр речи. Прекратить или сгладить обостряющийся спор можно следующими приемами: сказать, что в чем-то правы вы, а в чем-то ваш оппонент, что, кстати, обычно и бывает; свести проблему к шутке; перевести разговор на другую тему; уступить, если проблема спора не особенно важна для вас и словесная уступка не обязывает вас к каким-то действиям по ее реализации; сказать, что, по-видимому, вы не успели всесторонне разобраться в проблеме и предложить оппоненту вернуться к ее обсуждению, например, завтра (когда эмоции улягутся).

Важным условием предупреждения конфликтов является умение военнослужащего понимать сослуживца и не идти с ним на конфликт. В процессе общения сообщаемая партнером информация может теряться и искажаться, иногда существенно. Кроме того, партнер может оценивать обсуждаемую проблему не с тех же позиций, что и вы. Эти две причины, а не действительные противоречия между партнерами могут стать основанием для спора. Споров, вызванных непониманием друг друга и различными подходами к проблеме, целесообразно избегать.

Терпимость к инакомыслию также может предотвратить возникновение конфликтов. Если вы обнаружили, что сослуживец в чем-то не прав, то не всегда надо обязательно об этом ему сообщать. Достаточно того, что вы сами разобрались в ситуации. Бывает так, что для пользы дела необходимо сообщить сослуживцу, что он не прав. Правда, не всегда обязательно делать это при свидетелях, настаивать на том, чтобы он публично признал свою неправоту, да еще и покаялся.

Одним из условий предупреждения конфликтов является забота курсанта о снижении своей собственной тревожности и агрессивности. Ведь та среда, в которой курсант родился, вырос и развивается, нынешняя социально-экономическая ситуация в обществе способствовали и способствуют формированию у человека повышенной тревожности и агрессивности. Последнее, как правило, сказывается и на характере взаимоотношений курсанта с сослуживцами, повышая его конфликтность. Снижать собственную тревожность и агрессивность

можно, например, используя соответствующую аутогенную тренировку, физические упражнения, организуя для себя полноценный отдых, поддерживая благоприятный социально-психологический климат на службе, в семье и т.п.

Кроме того, курсанту желательно уметь оценивать свое текущее психическое состояние, управлять им, избегать предконфликтных ситуаций, если он переутомлен или перевозбужден. Не секрет, что наше психическое состояние изменяется в течение суток под влиянием самых различных обстоятельств, иногда весьма существенно. Успех работы, степень усталости, общение с сослуживцами, физиологическое состояние организма, характер погоды и т.д. все это влияет на состояние психики военнослужащего и, следовательно, на его устойчивость к конфликтам. Но каждый человек может более или менее точно оценить, в каком состоянии он в данный момент находится, и учесть это с целью предупреждения конфликта, причиной которого может быть его собственная раздраженность.

Еще одно условие. Оно сформулировано на основе рекомендаций Д. Карнеги. Нельзя требовать от человека невозможного, следует учитывать то, что его способности к различным видам деятельности различны. Например, если у командира отделения плохой, неразборчивый почерк, то бесполезно требовать от него отличного заполнения служебной документации каллиграфическим почерком. Более того, такое требование конфликтогенно. Если у курсанта плохая память, то не следует поручать ему задания, требующие великолепной памяти. Если его работа требует отличной памяти, то либо необходимо, чтобы он развивал свою память, либо предложить ему другую работу. Или такой аспект. Ставя подчиненным задачи, надо указывать реальные сроки их исполнения. Нереальные сроки выполнения работы зачастую приводят к тому, что подчиненные делают ее быстро, но плохо, либо не укладываются в сроки. Тот и другой результат деятельности потенциально может привести к конфликту с начальником. Задача командира заключается не в том, чтобы заставить подчиненного делать то, к чему у него нет ни желания, ни способностей, а в том, чтобы подобрать ему дело по душе, создать условия, позволяющие подчиненному самосовершенствоваться, успешно справляться с должностными обязанностями.

Существуют и другие условия, которые препятствуют возникновению конфликтов. Это - наличие у военнослужащего адекватной психической модели проблемной ситуации межличностного взаимодействия; понимание им необходимости учета интересов партнера даже в ущерб своим собственным; наличие у него знаний, навыков и умения неконфликтного разрешения возникающих межличностных противоречий, психологическая устойчивость к стрессовым факторам предконфликтных ситуаций и т.п.

Подробнее хочется остановиться и на наиболее типичных способах разрешения конфликтов в курсантских коллективах. Если гово-

рить о способах действия самого военнослужащего, участвующего в конфликте, т.е. о способах саморазрешения противоречия, к числу основных можно отнести следующие:

1. Максимальное ограничение взаимодействия с оппонентом. В крайнем случае, при наиболее острых и длительных конфликтах они разрешаются путем перевода одного из конфликтующих, причем по его же просьбе, в другое подразделение, что позволяет ему не вступать во взаимоотношения со своим оппонентом. В войсках пользуются этим способом в силу, скорее всего, его радикальности и эффективности. Подчас одного из военнослужащих переводят даже не в другое подразделение, а к новому месту службы. Несмотря на достаточную сложность этого способа, он может оказаться все же гораздо более полезным для военнослужащего и коллектива, поскольку в случае острого и бескомпромиссного конфликта не исключаются трагические последствия.

2. Открытый разговор с оппонентом является одним из сравнительно редко используемых, но весьма эффективных способов разрешения или снижения остроты конфликта. То, что открытый разговор с оппонентом используется не очень часто, связано, во-первых, со сложностью грамотного построения этого разговора, которое обеспечивает его результативность. Во-вторых, с нашей общей низкой культурой общения и социального взаимодействия, установкой на то, что открытым путем никогда ничего не добьешься.

Для того чтобы открытый разговор с оппонентом оказался результативным, его целесообразно построить по определенной логике, учитывающей психологию общающихся сослуживцев и особенности конфликтного взаимодействия. Один из вариантов построения беседы предлагается ниже. Здесь формулируется основное содержание каждого этапа разговора. Конкретная же форма словесного выражения смысла выбирается самостоятельно в зависимости от индивидуально-психологических особенностей оппонента, характера конфликтной ситуации, собственных интересов, других конкретных обстоятельств.

Последовательность разговора может быть следующей:

1. Этот конфликт нам обоим не выгоден. Это действительно так, поскольку длительные и интенсивные конфликты, как правило, никому не выгодны, даже если позиции курсанта в конфликте достаточно сильны.

2. Я предлагаю данный конфликт прекратить. Однако после такого заявления оппонент может еще не поверить в ваши благородные намерения. Для того чтобы убедить его в том, что вы действительно хотите разрешить конфликт, необходимо сделать два следующих шага.

3. Признайте свои ошибки, уже сделанные в конфликте. Они наверняка есть, и признать их для вас ничего не стоит. Скажите, в чем вы себя считаете неправым. Косвенно или прямо продемонстрируйте свою готовность действительно разрешить конфликт.

4. Сделайте уступки оппоненту, где это возможно, т.е. в том, что в данном конфликте не является для вас главным. В любом конфликте всегда можно найти несколько мелочей, в которых ничего не стоит уступить. Можно уступить и в серьезных, но не принципиальных для вас вещах.

5. Выскажите свои пожелания об уступках, необходимых со стороны оппонента. Они, естественно, касаются ваших основных интересов в данном конфликте.

6. Спокойно, без негативных эмоций обсудите взаимные уступки, при необходимости и возможности скорректируйте их.

7. Если вам удалось договориться, скажите, что считаете конфликт исчерпанным. В противном случае не создавайте психологический тупик, оценив разговор как неудачный. Скажите, что вам обоим необходимо подумать и вернуться к этой проблеме еще раз, например через 2-3 дня. Безвыходных ситуаций не бывает. Если мы оба захотим, мы решим эту проблему.

К достоинствам подобного открытого разговора как способа разрешения конфликта следует отнести его простоту и достаточную результативность по сравнению с другими приемами. Даже в том случае, если с его помощью не удается разрешить противоречия, он помогает уяснить позицию оппонента, понять его интересы в конфликте.

8. Односторонняя уступка не в главном для вас как предложение разрешить конфликт. Уступка может быть либо вынужденной, либо добровольной. Вынужденное прекращение борьбы, основанное на понимании ее бесперспективности, часто приводит либо к разрешению конфликта в пользу более сильного оппонента, либо к снижению его интенсивности. Добровольная односторонняя уступка оппонента несет следующий психологический момент. Делая уступку, важно добиться правильного понимания ее смысла оппонентом. Он должен понимать, что уступка не проявление слабости с вашей стороны, а предложение разрешить конфликт.

9. Если вы полностью уверены в том, что правы в конфликте, то, как показывает практика, хороший результат может дать предание конфликта гласности, обращение за помощью к общественности и руководству воинского коллектива. Основная опасность такого способа связана с тем, что, обращаясь за поддержкой к руководству и общественности, военнослужащие обычно просят наказать другую сторону, принять какие-то меры в отношении их оппонентов. Однако такая просьба часто не находит немедленного отклика у командования или общественности, воспринимается ими достаточно настороженно. Это обусловлено тем, что они понимают предвзятость оценки сути конфликта, даваемой одним из его участников. Кроме того, жалоба одного военнослужащего на другого традиционно не получает одобрения в курсантской среде даже в том случае, если она справедлива. Поэтому, обращаясь за помощью к руководству или общественности, необходимо не жаловаться на оппонента, а охарактеризовать проблему и найти

вместе пути ее решения.

10. Одним из часто используемых способов разрешения противоречий является компромисс. Он может быть достигнут в результате открытого разговора оппонентов, а может быть и следствием их действий, которые предварительно не будут обсуждаться.

11. Наиболее эффективным, но одновременно и сложным способом разрешения конфликта является способ, называемый американскими психологами сотрудничеством. Суть его в том, что оппоненты стремятся договориться и общими усилиями решить возникшую проблему. В результате в выигрыше оказываются оба.

12. Уход от активных действий в конфликте, как это ни парадоксально, также может привести к его разрешению.

Помимо охарактеризованных выше основных способов существуют и другие. Выбирая пути разрешения конфликта, нужно помнить о трех важнейших условиях. ***Во-первых***, необходимо понимать и быть уверенным в том, что практически любая конфликтная ситуация может быть разрешена. ***Во-вторых***, надо действительно хотеть разрешить противоречие и осуществить это бесконфликтно. У военнослужащего должен быть достаточно четкий, явно выраженный и устойчивый мотив именно на такое разрешение противоречия. ***В-третьих***, важно на всех этапах разрешения конфликта минимизировать собственные негативные эмоции по отношению к оппоненту, пытаться уменьшить их и по отношению к себе.

Для практического разрешения своих собственных конфликтов офицеру, помимо отдельных способов, желательно знать и некоторые алгоритмы их применения. Проблема алгоритмов саморазрешения межличностных конфликтов разработана у нас в меньшей степени, чем проблема способов. Гораздо дальше в этом отношении продвинулись зарубежные ученые. В частности, американские конфликтологи Р. Фишер и У. Юри предлагают универсальный, по их оценке, метод ведения переговоров и разрешения конфликтов, который состоит из четырех базисных пунктов.

Люди. Сделайте разграничение между участниками и предметом переговоров. На этом этапе участники переговоров должны прийти к пониманию того, что им необходимо работать бок о бок и разбираться с проблемой, а не друг с другом.

Интересы. Сосредоточьтесь на интересах, а не на позициях. Необходимо концентрировать внимание не на позициях провозглашаемых оппонентом, а на его часто не заявляемых вслух подспудных интересах. Заявляемые в конфликте позиции нередко скрывают то, чего в действительности хочет добиться оппонент.

Варианты. Прежде чем решить, что делать, выделите круг возможностей. Не стремитесь отыскать единственно правильные решения на переговорах. Продумайте широкий круг возможных решений, которые учитывали бы общие интересы и примиряли интересы не совпадающие.

Критерии. Настаивайте на том, чтобы результат основывался на какой-то объективной норме. Результат разрешения противоречия должен оцениваться не по тому, насколько доволен или не доволен остался оппонент или вы, а по каким-то более объективным критериям. Например, мнению авторитетных независимых экспертов, известным прецедентам разрешения подобных противоречий и т.п.

Проблема разрешения межличностных конфликтов включает две относительно самостоятельные подпроблемы. Первая и основная среди них связана с умением самого военнослужащего разрешать свои собственные конфликты, в которых он сам является одним из двух главных действующих лиц. Вторая подпроблема связана с разрешением конфликтов между военнослужащими, когда сослуживец, разрешающий конфликт, выступает в качестве третьей стороны, посредника. В этом случав он разрешает конфликт либо между своими подчиненными, либо делает это по поручению командира.

На основе анализа успешных приемов разрешения конфликтных ситуаций между военнослужащими с учетом разработок, сделанных военными психологами, можно предложить следующий ***вариант работы военнослужащего-посредника при разрешении конфликта***.

1. Понять сущность конфликта, определить позиции и истинные, обычно скрытые интересы обоих оппонентов. Для этого побеседовать обязательно с обоими, а не с одним, оппонентами; побеседовать со сторонниками обоих оппонентов; побеседовать с руководителем (руководителями) обоих оппонентов; получить информацию о сути конфликта от компетентных и независимых его свидетелей, желательно неформальных лидеров коллектива.

2. Выявить истинные причины конфликта и в дальнейшем пытаться разрешить противоречие в интересах военнослужащих.

3. Определить, в чем каждый из оппонентов прав, а в чем не прав.

4. Оценить наихудший, наилучший и наиболее вероятный варианты развития и разрешения конфликта в том случае, если вмешательство в конфликт не даст результатов.

5. Выработать замыслы и планы действий (2-3) по разрешению конфликта имея в виду, что оппонентам, как правило, невыгоден длительный конфликт. Желательно иметь программу «максимум», нацеленную на разрешение конфликта, и программу «минимум» - на его смягчение.

6. Обсудить способы разрешения конфликта и при необходимости привлечь к посредничеству друзей оппонентов, неформальных лидеров, непосредственных руководителей конфликтующих

7. Попытаться помочь военнослужащим разрешить конфликт, постоянно корректируя принятые решения в зависимости от особенностей развития конфликтной ситуации.

Таким образом, проблема разрешения противоречий предполагает, с одной стороны, обучение военнослужащих умению конструк-

тивно разрешать свои собственные конфликты, с другой - обучение руководителей умению грамотно разрешать «трения» между подчиненными. Умение офицера конструктивно разрешать конфликты требует от него знания принципов, условий и конкретных приемов и способов работы. Однако управление конфликтом может быть результативным только в том случае, если мы применяем имеющиеся знания с учетом особенностей конкретной ситуации.

VIII. Методика деятельности должностных лиц по созданию системы профилактики правонарушений

За состояние воинской дисциплины в подразделении отвечает ее командир, который должен постоянно поддерживать высокую воинскую дисциплину, требовать от подчиненных ее соблюдения, поощрять достойных, строго, но справедливо взыскивать с нерадивых.

Воинская дисциплина есть строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных законами, воинскими уставами и приказами командиров (начальников).

Воинская дисциплина основывается на осознании каждым военнослужащим воинского долга и личной ответственности за защиту своего Отечества, на его беззаветной преданности своему народу.

Основным методом воспитания у военнослужащих высокой дисциплинированности является убеждение. Однако убеждение не исключает применения мер принуждения к тем, кто недобросовестно относится к выполнению своего долга.

Высокая воинская дисциплина достигается:

- воспитанием у военнослужащих высоких морально-психологических и боевых качеств и сознательного повиновения командирам (начальникам);
- личной ответственностью каждого военнослужащего за выполнение своих обязанностей и требований воинских уставов;
- поддержанием в воинской части (подразделении) внутреннего порядка, строгим соблюдением распорядка всеми военнослужащими;
- четкой организацией боевой подготовки и полным охватом ею личного состава;
- повседневной требовательностью командиров (начальников) к подчиненным и контролем за их исполнительностью, уважением личного достоинства военнослужащих и постоянной заботой о них, умелым сочетанием и правильным применением мер убеждения, принуждения и общественного воздействия коллектива;
- созданием в подразделении необходимых материально-бытовых условий.

Организаторская и воспитательная работа по укреплению воинской дисциплины должна быть направлена на:

- правовое обучение и воспитание личного состава;
- личную примерность командиров (начальников) в службе и быту;
- поддержание твердого уставного порядка, организацию службы, требовательности к нарушителям;
- заботу о материально-бытовом обеспечении и организации досуга;
- воспитание у военнослужащих чувства ответственности за состояние воинской дисциплины в подразделении.

Для работы по данным направлениям рекомендованы сле-

дующие методы воспитания:

- убеждение, упражнение;
- пример;
- поощрение;
- принуждение.

Формы работы могут быть индивидуальными и групповыми.

Реализация этих направлений происходит во всех сферах жизнедеятельности военнослужащих. Первостепенное значение имеет повседневная учебно-воспитательная работа, нацеленная на создание и укрепление психологических основ воинской дисциплины: воспитание индивидуально-личностной дисциплинированности, формирование и повышение уровня подготовленности офицеров и сержантов по вопросам воинской дисциплины.

Путь побуждения военнослужащих к дисциплинированному поведению включает учебные занятия и массовые мероприятия, где изучаются законы и уставы, разъясняются и усваиваются конкретные требования и правила поведения в конкретных условиях службы. Успех здесь зависит от содержательности этих мероприятий и вовлеченности курсантов в учебно-воспитательный процесс, уровня их интереса и активности. Повышает действенность учебно-воспитательной работы обращение к историческим корням воинского порядка, а также всестороннее научное обоснование правил поведения и других сторон воинской дисциплины. Это исключает формализм и догматизм в изучении уставов, повышает значимость изучаемого материала, обогащает знания курсантов по ряду важных проблем общественной жизни. В результате более последовательно формируются нравственно зрелые мотивы дисциплинированного поведения, упрочиваются соответствующие взгляды, убеждения и коллективные мнения. Сильное воздействие на мотивы дисциплинированности оказывают коллективные обсуждения состояния дисциплины в подразделении, совместная разработка мер по ее дальнейшему укреплению. Исключительно деликатного и психологически тонкого подхода требуют индивидуальные и групповые мероприятия по воспитанию военнослужащих на идеях военной присяги, укрепления духа нерушимости и святости торжественной клятвы в обстановке повседневной будничной службы. Нельзя замечания за мелкие нарушения в поведении соединять с упреками в несоблюдении курсантом присяги, потому что это подтачивает убежденность в ее нерушимости.

Дисциплинированное поведение стимулируют разъяснения требований законов и уставов, ненавязчивое, эмоционально значимое напоминание об обязанностях, предупреждение от конкретных дисциплинарных ошибок при выполнении отдельных задач.

Для выработки, поддержания и совершенствования навыков дисциплинированности, адаптации военнослужащих к специфическим условиям и требованиям военной службы необходимы практические занятия и упражнения. Навыки служебного общения, поведения в

строю, выполнения команд и многие другие укрепляются только путем тренировки. Чем больше элементов воинского поведения отрабатывается путем учебных упражнений под правильным методическим руководством, тем прочнее дисциплина. Неправомерно полагаться на то, что нужные дисциплинированному военнослужащему навыки и манеры поведения сформируются сами по себе в ходе службы. Опыт показывает, что без закрепления правильных навыков и здоровых привычек у военнослужащих укрепляются негативные элементы поведения. Важным дисциплинирующим фактором являются практические занятия по общевоинским уставам, в том числе строевая подготовка. Однако педагогическое творчество, изобретательность тоже необходимы для того, чтобы расширять и совершенствовать системы практических упражнений, способствующих быстрому и эффективному усвоению правил поведения.

Вопросы укрепления воинской дисциплины и побуждения дисциплинированного поведения решаются не только в ходе учебно-воспитательных мероприятий, но и в ходе активных действий личного состава, выполняющего учебно-боевые и другие практические задачи. Предполагается, что здесь должны проявиться ранее сформированные психологические основы воинской дисциплины. Однако для этого нужна конкретная организаторская работа. Организуя воинскую деятельность, командиры акцентируют свое внимание на реальном поведении подчиненных, предпринимают оперативные меры для его корректировки. На подчиненных оказывается воздействие в целях предупреждения нежелательных проступков, устранения наметившихся отклонений от уставов.

Вдумчивая работа проводится в условиях, когда проступок уже совершен и необходимо ликвидировать его негативные последствия.

Содержание и структура действий командира в этих условиях включает:

а) контроль нормативно-исполнительного поведения подчиненных, предупреждение и корректирование возможных отклонений от уставов и ранее отданных распоряжений, а также оказание необходимой помощи и поддержки;

б) конкретизацию общих положений уставов и директивных требований применительно к местным условиям и специфическим задачам, поставленным перед подразделением («предписание порядка действий»);

в) принятие управленческих решений с учетом реального состояния дисциплины в подразделении, то есть учет уровня дисциплинированности отдельных военнослужащих при их расстановке и распределении задач; использование коллективного механизма дисциплинарной саморегуляции - традиций, общественного мнения, стабилизирующих дисциплину взаимоотношений и др., дополнение управленческого решения, принимаемого командиром, мероприятиями, специально направленными на обеспечение дисциплины при выпол-

нении данного решения;

г) адекватное реагирование на результаты поведения подчиненных: поощрение проявлений высокой дисциплинированности и других достоинств при выполнении требований службы, своевременное устранение негативных последствий дисциплинарных проступков и правонарушений, в том числе морально, психологически обоснованное применение дисциплинарной власти.

Важной обязанностью командира является ликвидация негативных явлений в коллективной и индивидуальной психологии, которые, не будучи собственно нарушениями воинской дисциплины, служат предпосылками и источниками различного рода проступков. Предпосылками к нарушениям дисциплины являются скрытая (скрываемая) недисциплинированность отдельных военнослужащих. У части курсантов встречается отрицательная установка к дисциплине вообще, в том числе и к воинской. Порой она слегка приглушается общей обстановкой военной службы, но часто прорывается как выражениями недовольства, так и дисциплинарными проступками. Эта установка рождает эмоциональное напряжение, усиливая нестабильность психического состояния, что увеличивает риск дисциплинарного срыва. Негативное явление во внутриколлективной жизни и опасная предпосылка к нарушениям воинского порядка - увлечение сомнительными идеалами, а также всякого рода издержки молодежной и групповой психологии. Предпосылками к дисциплинарным проступкам могут стать и такие явления, как неадаптированность военнослужащих к службе, низкая морально-психологическая выносливость, проявляющаяся у ряда курсантов и сержантов на начальном этапе учебы в училище. Серьезной предпосылкой к грубым проступкам и преступлениям могут стать отклонения во взаимоотношениях военнослужащих, еще не переросшие в нарушение уставных норм и законов. Чем полнее вскрыта картина негативных процессов и явлений, тем легче с ними бороться и тем надежнее дисциплина.

Чтобы успешнее влиять на подчиненных, стимулируя их дисциплинированное поведение, нужны три основных условия:

а) наличие у командира сильной и высоконравственной мотивации, решимости изжить нарушения дисциплины, твердой уверенности в том, что такая задача выполнима, настойчивости в ее решении, высокой внутренней ответственности и неприятия всякой неискренности и нечестности в оценке состояния дисциплины;

б) личный пример высокой дисциплинированности и неуклонное соблюдение порядка и правил руководства подчиненными (дисциплина власти), не только дающие руководителю моральное и профессиональное право требовать от них дисциплины, но и создающие условия для их дисциплинированного поведения;

в) профессиональное мастерство (знания, умения, навыки) в деле поддержания дисциплины, известная научная подготовка по этому вопросу.

Таковы пути и условия побуждения дисциплинарного поведения военнослужащих.

Для достижения высокой воинской дисциплины нужны благоприятные условия службы и быта, которые направляли бы поведение военнослужащих, мобилизовывали их состояние, ограничивали нежелательные поведенческие тенденции, облегчали реализацию мотивов и навыков дисциплинированности и коллективных социально-психологических регуляторов дисциплины. Эти условия создаются утверждением в подразделении уставного воинского порядка.

Порядок службы и жизни военнослужащих, предписываемый общевоинскими уставами, вырабатывался исторически, в ходе развития военного дела. Он отражает особенности общественного строя, социально-экономические условия, динамику международной обстановки. Порядок воинской службы и жизни должен быть таким, чтобы постоянно поддерживалась высокая боевая готовность, обеспечивался быстрый и организованный переход к активным боевым действиям. Именно он придает армии организованность, высокую управляемость, устойчивость и гибкость. Многие его элементы обоснованы морально-эстетическими, психолого-физическими и санитарно-гигиеническими соображениями.

Уставной воинский порядок - это предусмотренные законами, уставами организация жизни и деятельности военнослужащих, система распределения и использования времени, условия размещения людей, техники и имущества, средства и способы удовлетворения служебных и личных потребностей. Воинский порядок - явление многомерное. Он выступает в качестве определенной системы требований к личному составу и является в то же время результатом деятельности военнослужащих, а также качеством этой деятельности (рациональность, ритмичность, организованность и ряд других).

Уставной порядок является фактором, направляющим и стабилизирующим поведение военнослужащих. Эту дисциплинирующую (организующую и воспитательную) роль играют прежде всего такие его качества, как рациональность в организации деятельности и быта, культура и эстетичность обстановки, целесообразная стабильность и ритмичность, обеспеченность бытовых и служебных потребностей.

В рациональной организации нуждаются также контакты и взаимодействия (в том числе каналы связи и движения) между курсантами и подразделениями (органами управления и службами). Все это - основа, на которой только и возможно дисциплинирование военнослужащих.

Эстетичность и гигиеничность среды обитания воинского коллектива, культура поведения людей, выразительные формы расположения элементов военного городка, казармы, учебного класса, парков, обустроенность и ухоженность территории и т.д. формируют и поддерживают у курсантов соответствующий стиль поведения, побуждают воздерживаться от действий, которые разрушали бы достигнутую

упорядоченность, красоту и чистоту.

По мере систематически задаваемого режима действий и взаимодействий, воплощенных в конкретные формы образцов упорядоченности, у личного состава формируется стабильный психологический комплекс индивидуальных и групповых ценностей и привязанностей, навыков и привычек, входящих в состав психологических основ дисциплины. Эстетичность всей жизненной обстановки подразделения и рациональность организации службы, учебы и быта после своего врастания в психологию людей поддерживаются не только усилиями командования, но и всем личным составом. Теперь на страже воинского порядка стоит не только отдельный военнослужащий, но и общественное мнение коллектива и его традиции. В этих условиях всякая индивидуальная попытка уклонения от утвердившегося стиля поведения почти автоматически рождает осуждение.

Для поддержания воинской дисциплины необходима, с одной стороны, опора на благоприятные психологические условия, например, на положительные привычки курсантов, а с другой - способность порядка и мер по его защите противодействовать негативным поведенческим тенденциям. Порядок тогда хорош, когда он делает невозможными самовольные отлучки и другие уклонения от обязанностей службы. Психологическая обоснованность порядка службы заключается также в создании условий для полноценного удовлетворения разумных потребностей, всестороннего развития личности и сплочения воинских коллективов.

Исходной психологической опорой приучения курсантов к порядку службы является свойственная каждому человеку более или менее выраженная ***потребность в порядке вообще***. Ее элементарные проявления - забота о чистоте и опрятности тела и одежды, привязанность к определенным вещам и условиям работы и отдыха, привычка хранить вещи в одних и тех же местах, придерживаться режима труда и отдыха и т.д. Все это имеет существенное значение для адаптации к воинскому порядку. Приученный к порядку человек быстро и безболезненно овладевает воинским порядком, несмотря на его специфичность и необходимость некоторого переучивания.

Таким образом, уставной воинский порядок - важнейший дисциплинирующий фактор. Он действует на поведение личного состава не столько своими требованиями, сколько организационно-материальными условиями службы, объективно-наглядным примером, воплощенным в уровне его материальной культуры и воинской целесообразности. Объективная логика уставного порядка побуждает военнослужащих учитывать в своих действиях предоставляемые им организационно-материальные возможности овладевать соответствующим стилем поведения.

1. Внедрение системы работы по профилактике правонарушений в повседневную практику

Под ***системой работы по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины*** понимается согласованный по времени, силам и средствам, формам и методам комплекс мер и действий должностных лиц по предупреждению преступлений и проступков.

Для разработки такой системы в условиях училища обязательным является выполнение ряда требований.

Прежде всего, на основе анализа и прогноза необходимо выделить приоритетные направления деятельности и поставить задачи по предупреждению складывающихся негативных тенденций. Исходя из организационно-штатной структуры, специфики решаемых задач, реального состояния дел и потребности практики, целесообразно определить комплекс мероприятий по профилактике правонарушений, распределенных по времени и между должностными лицами на основании действующих нормативных правовых актов.

В училище, в соответствии с требованиями Приказа МО РФ № 0100 - 1993 г., разрабатывается комплексный план по поддержанию правопорядка, улучшению службы войск и обеспечению безопасности военной службы на семестр обучения. На факультетах, кафедрах, БОУП такой план разрабатывается на месяц, отдельным разделом в план воспитательной работы.

С учетом конкретных требований уставов, приказов, директив и других руководящих документов для всех должностных лиц, имеющих подчиненных, разрабатываются система работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, функциональные обязанности, определяются эффективные формы и методы их реализации. Но важно скоординировать усилия по профилактике правонарушений, придать этой работе слаженный последовательно-плановый характер.

И, конечно, в таком важном деле не обойтись без жесткого контроля.

Главное здесь, чтобы ***система работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины определяла:***

- кто и по каким направлениям осуществляет работу;
- какие мероприятия и с какой периодичностью проводятся;
- как проводить эти мероприятия, какие конкретно формы и методы использовать.

Ее составляющими, как правило, являются:

а) приказ начальника училища о системе работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и дисциплины;

б) комплексный план работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины;

в) методические рекомендации по подготовке и проведению профилактических мероприятий.

Приказ издается обычно на учебный год. В его констатирую-

щей части отражается краткий анализ реального состояния правопорядка и дисциплины за предыдущий год; причины и условия, способствующие совершению правонарушений; прогноз возможных факторов, условий и обстоятельств, способных оказать существенное влияние на состояние правопорядка и дисциплины. В приказной части ставятся задачи основным категориям должностных лиц и военным дознавателям по поддержанию правопорядка и дисциплины, утверждаются всем, кто имеет подчиненных, функциональные обязанности. Здесь же устанавливаются порядок контроля, а также периодичность и формы отчетности о результатах проводимой работы.

Приказ командира (начальника) является основным документом и, образно говоря, служит «пусковым механизмом» системы профилактики правонарушений. Он юридически закрепляет ответственность должностных лиц за выполнение требований системы.

В комплексном плане работы по поддержанию правопорядка и дисциплины предусматриваются следующие наиболее приоритетные направления деятельности:

- обеспечение личной примерности офицерского состава;
- совершенствование стиля работы должностных лиц и повышение их персональной ответственности;
- создание безопасных условий военной службы, сохранения жизни и здоровья личного состава;
- совершенствование воспитательной работы, формирование и поддержание здоровой морально-психологической атмосферы в воинских коллективах, предупреждение суицидов;
- повышение дисциплинирующей роли боевой подготовки, службы войск, четкого выполнения распорядка дня;
- профилактика (предупреждение) нарушений уставных правил взаимоотношений, уклонений от военной службы, краж и хищений;
- улучшение материально-бытового обустройства и организации досуга личного состава.

В плане следует четко определить: кто, что, к какому сроку и в какой последовательности должен делать.

2. Основные направления, формы и методы воспитательной работы по укреплению воинской дисциплины

Организацию внедрения системы работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины целесообразно начать с изучения приказа и приложения к нему со всеми категориями должностных лиц. К этому занятию каждый из командиров должен иметь должностные обязанности и выписки из плана в рабочих тетрадях с тем, чтобы учитывать проведение мероприятий при распределении работы на день, неделю, месяц.

Подведя на занятии итоги состояния правопорядка и дисциплины, необходимо проанализировать выполнение мероприятий плана

и меры, принятые в дополнение к нему. Командиры подразделений должны быть готовыми доложить о выполнении требований приказа, функциональных обязанностей по профилактике правонарушений.

Анализ состояния воинской дисциплины осуществляется также в ходе специальных заслушиваний и в ходе подведения итогов, в установленные сроки:

а) в училище не реже 1 раза в семестр;

б) на факультете, кафедре - 1 раз в месяц;

в) на курсах - еженедельно.

Ход работы по профилактике правонарушений ежемесячно изучается командованием училища в одном из подразделений.

При этом особое внимание обращается на:

- полноту и качество выполнения командирами и начальниками своих функциональных обязанностей и мероприятий, предусмотренных планом по предупреждению правонарушений;

- эффективность проводимой работы, уровень ее влияния на реальное состояние правопорядка и дисциплины;

- новые явления во взаимоотношениях личного состава и чем они обусловлены, опыт неординарного решения психолого-педагогических проблем;

- причины и условия, способствующие совершению правонарушений, соответствие предупредительных мер этим причинам;

- оказание конкретной практической помощи должностным лицам, особенно молодым и не имеющим достаточного опыта, в диагностике положения дел, обучении практике, коррекции стиля работы, а также материально-бытовом обустройстве, повышении дисциплинирующей роли учебно-воспитательного процесса, организации и проведении воспитательной работы;

- тщательное подведение итогов работы со всеми категориями военнослужащих, продолжение целенаправленной деятельности до достижения радикальных изменений к лучшему в состоянии правопорядка и дисциплины.

Таковы общие требования к разработке и внедрению единой системы работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины. Но каждый вид, род войск и даже каждое соединение и воинская часть имеют свою специфику. Поэтому к созданию системы необходимо подходить творчески и учитывать реальное состояние правопорядка и дисциплины, характер решаемых подразделениями задач.

Ниже предлагаются примерные варианты функциональных обязанностей по профилактике правонарушений начальника курса, курсового офицера, старшины курса и командиров группы и отделения. Данные варианты учитывают конкретные нормы, изложенные в различных приказах, директивах, наставлениях, руководствах, методических рекомендациях, основанных на войсковом опыте.

В жизни Вооруженных Сил происходят важнейшие события,

связанные с реализацией ключевых мероприятий военного реформирования. Все это не может не отражаться на деятельности частей, подразделений, на взаимоотношениях личного состава в них. И, организуя внедрение системы работы по укреплению воинской дисциплины и правопорядка, важно всецело учитывать эти сложные процессы.

2.1. Функциональные обязанности (система работы) начальника курса по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Ежедневно:

- проводит индивидуально-воспитательные беседы с 2-3 военнослужащими курса по вопросам службы и дисциплины;
- лично изучает личный состав, воспитывает его в духе дружбы, товарищества;
- лично контролирует наведение внутреннего порядка на курсе и соблюдение распорядка дня;
- проводит инструктаж по мерам техники безопасности при работе на технике и хозяйственных работах, при проведении занятий и стрельб;
- лично овладевает передовыми формами, методами и методиками воспитания личного состава;
- ставит задачи по организации учебно-боевой деятельности, службы, воспитательной работы курсовым офицерам, старшине, сержантам;
- инструктирует личный состав, заступающий на боевое дежурство, в караул и суточный наряд, а также лиц, выполняющих задачи в отрыве от подразделения по вопросам поддержания бдительности, боеготовности, порядка и дисциплины;
- подбирает военнослужащих для выполнения задачи с учетом их психологических особенностей, взаимоотношений и психологической совместимости;
- поздравляет подчиненных с днем рождения;
- заслушивает доклады курсовых офицеров, командиров групп и отделений о проделанной работе, о состоянии учебы, дисциплины и в целом боевой готовности.

Еженедельно:

- анализирует состояние воинской дисциплины, подводит итоги по ее укреплению и определяет первоочередные меры по поддержанию правопорядка;
- проводит совещания курсовых офицеров, сержантов по вопросам укрепления воинской дисциплины, изучения передового опыта воспитательной работы;
- проверяет состояние работы по укреплению воинской дисциплины и оказывает помощь курсовым офицерам в повышении ее эффективности, выступает на подведении итогов на курсе, а также в одной из групп;

- организует досуг личного состава в выходные и праздничные дни;

- осуществляет контроль за своевременным возвращением из отпусков, командировок, лечебных учреждений, при переводе по службе военнослужащих курса;

- проводит личные встречи с родителями (при их прибытии в училище);

- контролирует личный состав на занятиях, хозяйственных работах;

- лично участвует в контроле за качеством приготовления пищи и доведением положенных норм довольствия до личного состава;

- работает в группах по контролю за выполнением принятых решений;

- проводит групповые беседы в микрогруппах, беседы с лидерами (формальными, неформальными), с лицами, имеющими проблемы в отношениях с сослуживцами, и другие мероприятия по укреплению войскового товарищества, предупреждению конфликтных ситуаций, формированию общественного мнения и настроений военнослужащих;

- докладывает начальнику факультета и его заместителям о воинской дисциплине, морально-психологическом состоянии, нуждах и запросах личного состава, недостатках в его социально-бытовом обеспечении, мерах по их устранению, решении воспитательных задач.

Ежемесячно:

- организует и проводит общие собрания по вопросам воспитательной работы, укреплению дисциплины и правопорядка;

- выступает перед личным составом с беседами на темы правового, нравственного и воинского воспитания;

- контролирует равномерность нарядов, хозяйственных работ между личным составом группы;

- организует работу по изжитию случаев искривления дисциплинарной практики;

- определяет «группу риска» и проводит беседы с военнослужащими, входящими в эту группу;

- обучает сержантский состав практике работы по профилактике неуставных взаимоотношений;

- уточняет расчет личного состава, выделяемого для действия по сигналу «Поиск»;

- проводит выборочное анкетирование по вопросу изучения морально-психологического климата на курсе;

- анализирует потери учебного времени за счет травматизма и болезней, принимает меры по их устранению;

- лично проверяет наличие, хранение и пономерной учет оружия, боеприпасов и имущества;

- изучает, обобщает и распространяет передовой опыт офицеров и сержантов курса в воспитании личного состава;

- организует и проводит инструкторско-методические занятия, открытые уроки с офицерами и сержантами по использованию передовых приемов и методов в процессе обучения;

- принимает участие в обучении практике введения передовых методов в учебный процесс на факультете.

Ежеквартально:

- организует подготовку и проведение вечера вопросов и ответов по основным вопросам жизнедеятельности подразделения.

По мере необходимости:

- доводит до личного состава приказы с объявлением приговоров военных трибуналов (при их получении);

- лично принимает участие в расследовании фактов неуставных взаимоотношений и определяет меры по их устранению (при совершении фактов неуставных взаимоотношений);

- обеспечивает присутствие необходимой категории личного состава подразделения на открытых судебных процессах (при их проведении);

- лично принимает участие в подборе личного состава к несению караульной службы (при заступлении курса в наряд);

- лично инструктирует личный состав караула (при заступлении курса в караул);

- организует ознакомление военнослужащих со своими служебными карточками под роспись;

- проводит беседы (лекции) на правовую тему, устраивает встречи личного состава с представителями военной юстиции и прокуратуры, викторины по уставам ВС и другие мероприятия по правовой пропаганде (при содействии соответствующих должностных лиц училища);

- проводит беседы, информирование личного состава об условиях службы и решаемых задачах, занятия по боевой подготовке.

2.2. Функциональные обязанности (система работы) курсового офицера по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Ежедневно:

- проводит индивидуально-воспитательные беседы с 2-3 военнослужащими группы по вопросам службы и дисциплины;

- контролирует своевременное доведение до личного состава положенных норм довольствия, вникает в его нужды;

- осуществляет контроль за своевременным возвращением из отпусков, командировок, лечебных учреждений, при переводе по службе;

- разъясняет личному составу основные положения Конституции Российской Федерации, законов, воинских уставов;

- овладевает передовыми формами, методами и методиками обучения и воспитания личного состава;

- предъявляет повседневную требовательность к подчиненным за поддержание дисциплины на занятиях и в повседневной деятельности;

- ставит задачи по организации учебно-боевой деятельности, службы, воспитательной работы командиру группы, командирам отделений;

- инструктирует личный состав по мерам безопасности (перед проведением занятий, тренировок, состязаний, учений, хозяйственных работ, заступлением в наряд, работой на технике и с вооружением, выполнением задач в отрыве от подразделения) и контролирует их соблюдение;

- подводит итоги состояния службы войск, воинской дисциплины и внутреннего порядка в группах;

- следит за равномерным распределением нарядов между военнослужащими;

- докладывает начальнику курса о нуждах личного состава, его морально-психологическом состоянии, воинской дисциплине.

Еженедельно:

- планирует работу и анализирует состояние воинской дисциплины, подводит итоги работы по ее укреплению и определяет первоочередные меры по поддержанию правопорядка;

- обучает сержантский состав групп правильной организации взаимоотношений между военнослужащими;

- участвует в подготовке и проведении выходных и праздничных дней, культурно-досуговых мероприятий;

- проводит занятия согласно разработанной методике, готовит конспекты и утверждает их у должностных лиц;

- участвует в проводимой на факультете методической работе, изучает практику внедрения в учебный процесс передовых методик;

- проводит беседы в микрогруппах, с их лидерами (формальными, неформальными), с лицами, имеющими проблемы в отношениях с сослуживцами, совещания сержантов и другие мероприятия по укреплению войскового товарищества, предупреждению конфликтных ситуаций, формированию общественного мнения и настроений военнослужащих.

Ежемесячно:

- организует и проводит общие собрания групп по вопросам воспитательной работы, укрепления дисциплины и организации учебного процесса;

- выступает перед личным составом с беседами на темы правового, нравственного и воинского воспитания;

- доводит и разъясняет активу групп задачи по воинскому воспитанию, осуществляет контроль за выполнением намеченных мероприятий;

- принимает зачеты у сержантов по знанию уставов;

- проводит практические занятия по соблюдению мер безопас-

ности в ходе боевой подготовки и повседневной службы;

- сообщает на родину курсантов об их успехах, трудностях в службе, доводит до личного состава родительские наказы сыновьям из писем их командирам, устраивает встречи прибывших в часть родных и близких курсантов с их командирами и сослуживцами, знакомит их с жизнью и бытом подразделения, проводит другие мероприятия по поддержанию связей с родными и близкими военнослужащих;

- проводит спортивные игры, конкурсы, культпоходы и другие культурно-массовые мероприятия;

- определяет и индивидуально работает с военнослужащими, отнесенными к «группе риска»;

- проводит индивидуальные беседы, информирование об условиях службы и решаемых задачах, занятия по боевой подготовке.

По мере необходимости:

- лично встречается с родителями военнослужащих группы (по прибытии в училище);

- подбирает личный состав для несения караульной службы, проводит теоретическую подготовку личного состава караула;

- подбирает личный состав для охраны объектов с оружием и боеприпасами;

- проводит дополнительные занятия со слабоуспевающими курсантами;

- участвует в рационализаторской работе, работе по совершенствованию и поддержанию в исправности учебно-материальной базы;

- проводит ознакомление военнослужащих со своими служебными карточками;

- участвует в чествовании лучших военнослужащих;

- выступает на совещании офицеров с обменом опыта работы по вопросам повышения личной, военно-технической, профессиональной подготовки, совершенствования воспитательной работы.

2.3. Функциональные обязанности (система работы) старшины курса по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Ежедневно:

- следить за точным исполнением обязанностей дежурным и дневальным по курсу, внешним видом курсантов и сержантов;

- требовать от курсантов и сержантов курса соблюдения воинской дисциплины, распорядка дня; немедленно докладывать начальнику курса о нарушениях воинской дисциплины, а также о примененных поощрениях и наложенных взысканиях;

- руководить проведением утреннего осмотра, проверять порядок в казарме (общежитии) и на закрепленной территории;

- проводить индивидуально-воспитательные беседы с 2-3 военнослужащими из числа сержантов и курсантов;

- инструктировать личный состав по требованиям безопасно-

сти перед проведением хозяйственных работ, заступлением в наряд, выполнением задач в отрыве от подразделений и контролировать соблюдение этих требований;

- водить курс в столовую или отправлять ее под командой одного из командиров групп; контролировать размещение личного состава в столовой, соблюдение норм довольствия;

- лично принимать и осматривать после сдачи оружие и боеприпасы;

- контролировать своевременность направления больных в поликлинику училища; в соответствии с решением начальника курса отдавать необходимые указания о частичном или полном освобождении заболевших сержантов и курсантов от занятий и работ;

- проверять подготовку суточного наряда роты, инструктировать и своевременно направлять личный состав на развод;

- проводить вечернюю поверку, объявлять наряд на следующий день, представлять дежурному по училищу сведения об отсутствующих.

Еженедельно:

- распределять между группами наряды на службу и на работу, контролировать равномерность нагрузок на военнослужащих, лично вести очередность нарядов на сержантов;

- следить за поддержанием чистоты и порядка во всех помещениях курса, а также на участке территории, закрепленном за курсом;

- изучать курсантов и сержантов роты, их личные качества, взаимоотношения с сослуживцами; проводить работу по поддержанию дисциплины и уставного порядка, правильных взаимоотношений между военнослужащими;

- представлять дежурному по училищу команды, отправляемые из расположения училища; подавать заявку дежурному по столовой об обеспечении пищей лиц, отсутствующих по служебным делам;

- лично водить курс в баню и представлять его на медицинский осмотр;

- оказывать помощь 1 - 2 молодым сержантам в должностном становлении и освоении методов воспитания подчиненных;

- проверять внешний вид и инструктировать увольняемых из расположения училища;

- докладывать начальнику курса о нуждах и запросах подчиненных, выводы из своих наблюдений за состоянием дисциплины и предложения по ее укреплению;

- принимать участие в подведении итогов воинской дисциплины, определении лучших, ходатайствовать о поощрении отличившихся, проявляющих усердие и разумную инициативу.

Ежемесячно:

- осуществлять внезапные проверки наличия у военнослужащих предметов обмундирования;

- проводить по указанию начальника курса инструкторско-

методические занятия с сержантами по поддержанию внутреннего порядка, обеспечению контроля за личным составом и выполнению элементов распорядка дня;

- своевременно получать и осматривать поступающие на курс оружие и другие материальные средства, строго следить за их наличием, правильной эксплуатацией и своевременно отправлять в ремонт; заботиться о наличии починочного материала для ремонта вещевого имущества личным составом курса;

- сверять книги учета военного имущества курса с книгами учета служб училища и вести установленные учет и отчетность;

- принимать участие в подготовке и проведении общих собраний военнослужащих, вечеров вопросов и ответов, подведении итогов за месяц.

2.4. Функциональные обязанности (система работы) командира группы по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Ежедневно:

- проводить работу по изучению фамилии, имени, отчества, года рождения, национальности, личных качеств, рода занятий до военной службы, семейного положения, успехов и недостатков в боевой подготовке каждого подчиненного;

- анализировать состояние воинской дисциплины, принимать участие в подведении итогов работы по ее укреплению;

- проводить индивидуально-воспитательные беседы по вопросам прохождения службы с 1-2 военнослужащими из числа сержантов и курсантов группы;

- разъяснять личному составу основные положения Конституции Российской Федерации, законов, воинских уставов;

- контролировать равномерность нарядов, хозяйственных работ среди личного состава группы;

- контролировать доведение до личного состава положенных норм довольствия;

- подбирать личный состав для несения службы в карауле и внутреннем наряде, изучать его;

- готовить и проводить занятия согласно утвержденной методике, лично отвечать за дисциплину на занятиях и своевременность их начала и окончания;

- оценивать каждого курсанта за освоение пройденных тем и занятий, докладывать курсовому офицеру о качестве усвоения материала;

- докладывать курсовому офицеру о всех просьбах подчиненных, поощрениях, проступках и наложенных дисциплинарных взысканиях.

Еженедельно:

- лично участвовать в подготовке и проведении выходных и

праздничных дней;

- готовить и овладевать методикой проведения занятий согласно утвержденному плану;
- принимать участие в создании и поддержании в порядке учебно-материальной базы;
- оценивать работу закрепленных подготовленных курсантов за слабоуспевающими;
- проводить дополнительные занятия с курсантами, отстающими в службе и учебно-боевой подготовке;
- заботиться о чистоте помещения, устанавливать очередность его уборки между отделениями, требовать от подчиненных исправного и опрятного содержания постельных принадлежностей, обмундирования и обуви, следить за своевременным производством текущего ремонта вещевого имущества личного состава группы.

По мере необходимости:

- индивидуально работать с военнослужащими, нарущающими воинскую дисциплину;
- лично готовить к несению службы наряд группы;
- проводить опрос личного состава по знанию уставных положений;
- участвовать в подборе личного состава для охраны объектов с оружием и боеприпасами, для несения караульной службы.

2.5. Функциональные обязанности (система работы) командира отделения по организации воспитания личного состава, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Ежедневно:

- знать, где находятся подчиненные, проверять их при каждом построении, докладывать об отсутствующих;
- следить за выполнением распорядка дня, чистотой и внутренним порядком в отделении, требовать соблюдения подчиненными воинской дисциплины;
- проводить индивидуально-воспитательные беседы с 1 - 2 военнослужащими отделения;
- обеспечивать соблюдение правил ношения военной формы одежды, следить за чистотой обуви и обмундирования, а также за своевременной их починкой; проводить утренний осмотр;
- докладывать командиру группы о всех заболевших, о жалобах и просьбах подчиненных, об их проступках и принятых мерах по их предупреждению, о поощрениях и наложенных на них дисциплинарных взысканиях, а также о случаях утери или неисправности вооружения и других материальных средств;
- осматривать оружие, военную технику и имущество отделения, содержать их в наличии и исправности;
- обеспечивать соблюдение требований безопасности личным составом отделения при работе с вооружением, боевой и другой тех-

никой, а также при проведении занятий и хозяйственных работ;

- подводить итоги дня, оценивать отношение подчиненных к выполнению служебных обязанностей и их личную дисциплинированность.

Еженедельно:

- беседовать с каждым подчиненным, оказывать помощь и поддержку в воинском становлении курсантам;
- следить, чтобы после стрельб и занятий у подчиненных не оставалось боевых и холостых патронов, гранат, запалов и взрывчатых веществ;
- организовывать проведение дополнительных занятий с отстающими по изучению общевоинских уставов;
- соблюдать очередность при назначении подчиненных в наряд, а также их увольнения из расположения училища;
- докладывать командиру группы о состоянии воинской дисциплины в отделении, принятых мерах по ее укреплению и ходатайствовать при необходимости о поощрении отличившихся и наказании нарушителей.

3. Анализ состояния воспитательной работы и воинской дисциплины

Анализ состояния воспитательной работы и воинской дисциплины включает в себя:

а) с личным составом:

- выполнение мероприятий воспитательной работы (что планировалось, что проведено, с каким качеством);
- оценки работы редколлегии стенной печати, редакторов боевых листков, другого актива подразделения;
- какие, когда прошли собрания личного состава, какие решения принимались, что выполнено;
- качество организации проведения занятий, информирования;
- участие военнослужащих в общественной жизни подразделения;
- общая оценка состояния воинской дисциплины, правопорядка в подразделении, морально-психологического состояния личного состава.
- содержание и действенность мероприятий по укреплению воинской дисциплины;
- качество и характер совершенных проступков, в какое время, где и кем совершены (раскрыть);
- меры воздействия к нарушителям, их эффективность;
- состояние дружбы, товарищества между военнослужащими, соблюдение правил вежливости, культуры поведения, общения между военнослужащими;
- лучшие группы, отделения по воинской дисциплине;
- конкретные меры по улучшению воспитательной работы и

воинской дисциплины.

б) с сержантским составом:

- личная примерность сержантов в выполнении требований уставов, своих функциональных обязанностей (оценка каждого сержанта);
- участие сержантов в воспитательной работе с подчиненными;
- анализ дисциплинарной практики сержантов;
- имевшие место случаи необъективных докладов или скрытых факторов нарушений воинской дисциплины;
- раскрыть работу сержантов по воспитанию и обучению подчиненных, удовлетворению их нужд и запросов;
- меры по улучшению работы сержантского состава.

в) с офицерами, прапорщиками:

- личная примерность офицеров, прапорщиков в обучении и воспитании подчиненных;
- недостатки и положительные моменты в работе по укреплению воинской дисциплины в подчиненных подразделениях;
- работа по изучению индивидуальных качеств военнослужащих, поддержанию уставных взаимоотношений между военнослужащими;
- обеспечение военнослужащих всеми видами довольствия, удовлетворение их нужд и запросов;
- конкретные задачи каждой группе, отделению по устранению имеющихся недостатков и их предупреждению, организация воспитательной работы с личным составом.

3.1. Оценка состояния индивидуальной дисциплины военнослужащих

Для осуществления оценки состояния индивидуальной дисциплины военнослужащих необходимо сначала ***решить ряд вопросов***:

1. За какой период времени осуществляется оценка?
2. В каких видах деятельности и поведения оценивается дисциплина, учеба, караульная служба, досуг и т.д.?
3. Какие требования предъявлялись, с какими правилами поведения, должностными и общевоинскими обязанностями, приказаниями и инструкциями была связана деятельность?
4. В каких условиях в данное время находится военнослужащий, простых или сложных, насколько велика была «дисциплинарная нагрузка»?
5. Подвергался ли негативным воздействиям со стороны других лиц, препятствующих проявлению дисциплинированности (дурной пример, косвенное или прямое давление, недисциплинированность сослуживцев)?
6. Находится ли в режиме автономного поведения или был на глазах у начальства и товарищей, работал под руководством командира?

7. Как справился с дисциплинарной нагрузкой, какие допустил ошибки, нарушения правил, норм, требований? Как эти нарушения соотносятся с общей величиной дисциплинарной нагрузки?

8. Какие стороны личной недисциплинированности проявились за рассматриваемое время:

- самодисциплина;
- исполнительность (повиновение);
- положительное отношение к требованиям службы;
- внутренняя организованность и устойчивость.

9. Какое влияние оказано на дисциплину своих сослуживцев:

- дал положительный пример;
- оказал помощь командиру в наведении порядка;
- выступил с критикой недостатков в дисциплине, внес свои предложения;
- являлся дезорганизатором;
- являлся главным дезорганизатором.

10. Анализ допущенных нарушений дисциплины.

11. Общие выводы:

- общая оценка текущего состояния индивидуальной дисциплины;
- динамика состояния дисциплины: улучшение, ухудшение, стабильность, неустойчивость;
- оценка достигнутого уровня развития личной дисциплинированности;
- развитие личности ведется в направлении укрепления дисциплинированности;
- имеет место явная недисциплинированность;
- психологические механизмы дисциплинированного поведения неустойчивы и ненадежны;
- выводы относительного содержания и методов дисциплинирования данного военнослужащего.

3.2. Программа анализа дисциплинарного проступка

Объективная характеристика проступка и обстоятельств его совершения

1. Время и продолжительность действий, предположительно рассматриваемых как проступок.

2. Место изучаемого действия.

3. Присутствующие во время проступка (свидетели, пострадавшие).

4. Содержание вероятного проступка, какое правило нарушено, к какой деятельности оно относится и какие технические средства и материальные ценности были использованы, имели ли место материальный или иной ущерб, его вид и величина.

5. Когда и каким образом стало известно о проступке?

6. Кто совершил проступок? Что предпринять для установле-

ния лиц, причастных к проступку.

Подготовка к всестороннему изучению проступка

1. На какие вопросы следует получить ответ?

2. Какие данные личности военнослужащего, его состояния во взаимоотношениях с сослуживцами целесообразно рассмотреть в ходе изучения проступка.

3. Кого привлечь для выяснения обстоятельств и сути проступка?

4. Каким образом, в какое время следует провести диагностическую беседу предполагаемого нарушения воинской дисциплины.

Морально-психологическая характеристика проступка

1. Мотивы и степени вменяемости:

- умышленное, преднамеренное, злостное нарушение воинского (общественного) порядка;
- неосторожность, халатность, небрежность, непредусмотрительность, забывчивость;
- сильное душевное волнение (страх, возмущение, обида, оскорбление);
- превышение предполагаемой необходимой обороны;
- незнание порядка службы при условии, что военнослужащий обязан и мог изучить требования.

2. Обстоятельства, смягчающие вину:

- нечеткое руководство, ошибки при постановке задач и организации деятельности начальником;
- бесконтрольность, попустительство, низкая требовательность, безнаказанность, очковтирательство;
- плохо поставлено изучение уставов, наличие недостатков в правовом обучении и воспитании;
- слабая работа в подразделении, низкая сплоченность коллектива, отсутствие общественного мнения, осуждающего нарушения воинской дисциплины;
- наличие в подразделениях негативных тенденций, соответствующих содержанию данного проступка, влияний отрицательного примера.

3. Обстоятельства, отягчающие вину:

- проступок совершен не в первый раз;
- нарушение воинской дисциплины имело место при исполнении служебных обязанностей;
- проступок совершен в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсического);
- имело место соучастие в групповом проступке;
- имеют место существенные негативные последствия проступка.

4. Морально-психологические последствия проступка и реакция на него:

- кому и какой морально-психологический урон был нанесен

данным проступком, какое влияние оказал проступок на внутриколлективный статус военнослужащего и его отношения с сослуживцами, какие имеются возможные связи с проступком, изменения в системе дисциплинирования личного состава подразделения, в климате воинского коллектива?

- внутренняя реакция военнослужащего на совершенный им проступок: удовлетворенность в достижении поставленных целей и полученными результатами, раскаяние, угрызение совести, чувство вины, стыда и сожаления, чрезмерно эмоциональная реакция (страдание, переживание необратимости содеянного, страх перед наказанием).

5. Коллективно-групповая реакция на проступок:

- имеет место осуждение личным составом;
- проступок встречен в подразделении равнодушно, может пройти незамеченным;
- наблюдаются признаки сочувствия, жалости, повышения внутриколлективного статуса военнослужащего;
- проступок может стать примером для других, провоцировать аналогичные или другие нарушения дисциплины.

6. Выводы и данные для принятия решения:

- тяжесть данного нарушения порядка (незначительное, грубое, близкое к правонарушению);
- причины проступка, в т.ч. психологические, недисциплинированность, социально-психологическая неустойчивость, отрицательное эмоциональное состояние;
- при каких условиях проступок можно было предотвратить? По чьей вине он не был предотвращен?
- какие недостатки в системе дисциплинирования, в работе с данным военнослужащим выявил проступок? Какое воздействие, какими конкретными целями следует оказать на этого военнослужащего? Что надо предпринять для ликвидации негативных последствий проступка? (см. Приложение 1: Алгоритм анализа дисциплинарного проступка).

4. Дисциплинарные функции руководителя курсантского коллектива

Система обеспечения дисциплины в курсантских подразделениях включает, как известно, определенные функции, которые возлагаются на должностных лиц курса, факультета и другие органы управления ввузом. Их выполнение связано с осуществлением власти, воздействием начальников на подчиненных и входит в содержание руководящей деятельности. Командно-организаторская и учебно-воспитательная работа (руководство в широком смысле слова) не тождественна комплексу дисциплинарных функций, выполняемых органами управления. Не все, что делают командиры (начальники), является сознательным и преднамеренным решением дисциплинарных

проблем или накладывают отпечаток на состояние воинской дисциплины. ***Дисциплинарные функции*** - это специфические организаторские и педагогические действия офицера (прапорщика, сержанта), необходимость в которых порождается особенностями дисциплинарной проблематики.

При всей своей значимости дисциплинарные функции должностных лиц курса, факультета не должны абсолютизироваться и рассматриваться в качестве единственного источника поддержания воинского порядка в курсантских подразделениях. Они занимают свое место в системе дисциплинирования и должны гармонически сочетаться с другими ее звеньями, дополнять их, учитывать закономерности, свойственные системе в целом, ее сильные и слабые стороны. Чем выше уровень индивидуальной и групповой дисциплинированности курсантов, тем меньше нагрузка на дисциплинарные функции должностных лиц курса и факультета. Если они это игнорируют, то следствием будет, скорее всего, дезорганизация дисциплинарной системы, ослабление индивидуальных и групповых организующе-упорядочивающих усилий.

Дисциплинарные функции должностных лиц курса и факультета являются важнейшим звеном общей системы укрепления воинской дисциплины в училище и нацелены на решение следующих задач:

- поддержание индивидуальных и коллективных механизмов нормативного регулирования службы и быта в курсантских подразделениях на достаточном уровне активности, контроль и коррекция поведения курсантов в соответствии с уставными нормами;
- дисциплинирование вновь организуемой деятельности курсантов путем конкретных одноразовых указаний или предписания относительно стабильного порядка действий, обусловленного содержанием выполняемой задачи и складывающейся обстановкой;
- совершенствование организации повседневной службы и быта личного состава курса, факультета путем разработки и внедрения уставного порядка решения повторяющихся задач (распорядок дня, подготовка и проведение учебных занятий, самостоятельной подготовки, несение караульной и внутренней службы, организация спортивно-массовой работы, досуга и т.д.);
- упорядочение среды обитания, создание и совершенствование материально-технических условий службы и быта, необходимых для дисциплинированного поведения курсантов, последовательное исключение того, что мешает им соблюдать правовые, нравственные и уставные нормы;
- формирование индивидуальной и коллективной дисциплинированности курсантов, обучение их теоретическим и практическим основам дисциплины, воспитание их в духе безусловного уважения к воинскому порядку (учебно-воспитательные функции);

- аналитико-оценочная деятельность, заключающаяся в изучении состояния дисциплины в подчиненном курсантском подразделении, ее психологических факторов и причин негативных явлений, а также в разработке мер по совершенствованию всей системы поддержания воинского порядка на курсе и факультете и ее отдельных элементов.

Некоторые из названных функций носят ***оперативный характер***, они должны осуществляться повседневно. К ним относятся: прогнозирование дисциплинарных событий, реагирование на конкретные факты, контроль и коррекция нормативности поведения подчиненных, учет их настроений и условий жизнедеятельности. Другие функции относятся к категории ***перспективных*** и предполагают более или менее продолжительную подготовку, поиск адекватных способов действий, выработку и проверку гипотез и решений. Сюда входят внесение существенных перемен в систему воспитательной работы по укреплению воинской дисциплины, ее коррекция, качественная перестройка содержания форм и методов работы. Педагогические дисциплинарные функции также относятся к категории перспективных, дающих отсроченный результат в виде развития психологических структур дисциплинарной само- и взаиморегуляции.

Контроль. Поддержка. Коррекция. Особенностью данных функций является непосредственная направленность на психологические структуры коллективного и индивидуального регулирования поведения курсантов в целях поддержания их оптимальной активности на достигнутом уровне развития. В дисциплинировании огромное значение имеет правильная «эксплуатация» сложившихся и развивающихся способов саморегуляции воинского поведения, их постоянная «тренировка», поощрение и коррекция. В противном случае почти неизбежно их разрушение, появление различных деформаций, принимающих со временем необратимый характер. Тренировка означает, с одной стороны, достаточную дисциплинарную нагрузку на личность курсанта и курсантский коллектив, в частности, предоставление им самостоятельности, свободы выбора поступков в обстановке реальной ответственности, а с другой - поддержку, создание благоприятных материальных и организационных условий учебы и службы и в случае необходимости - коррекцию. Все это предполагает определенную тактику действий руководителя, своего рода внешнее управление процессами внутреннего самодисциплинирования. Это управление включает:

а) контроль состояния индивидуальной и коллективной дисциплины путем наблюдения за поведением курсантов, оценку их нравственности и правомерности;

б) поощрение значимых проявлений дисциплинированности в сложных условиях, потребовавших от курсантов воли, внутренней ответственности, умственного напряжения, других благородных качеств;

в) коррекцию поведения: предупреждение и срыв намечающихся проступков и негативных тенденций, сдерживание или активизацию соответствующих побуждений, компенсацию недостаточной самостоятельности и ответственности, а также ликвидацию отрицательных последствий всякого рода нарушений воинского порядка в курсантских коллективах;

г) поддержание подчиненных в состоянии, благоприятствующем проявлению их дисциплинированности: заботу о настроении, удовлетворение жизненных и служебных потребностей, своевременное информирование, в котором нуждаются курсанты, а также специальную психологическую подготовку, мобилизующую их на преодоление дисциплинарных трудностей.

Дисциплинирование вновь организуемой деятельности. Организуя процесс выполнения конкретной задачи, командир (начальник) курсантского подразделения принимает меры для того, чтобы содержание предстоящей деятельности подчиненных курсантов (цели, средства, методы) соответствовало законам и воинским уставам. Первостепенное значение здесь имеет дисциплина власти, то есть соблюдение правил, регламентирующих командно-организаторские действия самого руководителя. Злоупотребление властью, низкая культура общения, несправедливость в распределении заданий и оценке индивидуальных и коллективных результатов являются специфическими дисциплинарными проступками командира (начальника). Образцовая дисциплина власти - это эффективный пример для подчиненных и база для их исполнительной дисциплины.

Дисциплинирование организуемой командиром (начальником) деятельности включает:

а) прогнозирование состояния дисциплины в ходе учебно-воспитательного процесса, оценку уровня управляемости и дисциплинарной самостоятельности курсантов, определение участков, где вероятность отклонения от установленного порядка более значительна и где возможны нарушения уставных правил поведения; учет задач и норм, которые должны быть соблюдены в процессе данной деятельности;

б) включение в практическую деятельность начальника курса (факультета) специальных мер для поддержания воинского порядка, например, установление конкретных сроков или этапов и т.п.;

в) разработку или конкретизацию специальных оценочных критериев индивидуальной и коллективной дисциплинированности, учитывающих условия выполнения поставленных задач;

г) материально-техническое обеспечение выполнения поставленных задач с тем, чтобы исключить вынужденные нарушения дисциплины;

д) организацию психологически обоснованного контроля, не стесняющего инициативы и не снижающего ответственности курсантов за нормативность своих действий;

е) инструктирование исполнителей по особенностям поддержания воинского порядка, в том числе по мерам безопасности.

Предписание стабильного порядка действий. Это группа дисциплинарных обязанностей сводится к поддержанию и совершенствованию уставного воинского порядка. Предметом и, соответственно, целью дисциплинарных действий являются традиции, обычаи, навыки и привычки курсантов, а также основные жизненные потребности. Данная разновидность процессов дисциплинирования предполагает:

а) удовлетворение служебных и бытовых потребностей курсантов, заботу о состоянии их здоровья, исключение перегрузок, потерь времени, всякого рода «узких мест» и перенапряжений из-за непродуманности образа жизни подразделения, неиспользования наличных возможностей;

б) достижение стабильности внутреннего порядка, благоприятствующей образованию и проявлению навыков, привычек и традиций, которые существенно уменьшают психологическую и физиологическую нагрузку на курсантов; противодействие всякому произволу, нежеланию считаться с налаженностью и устойчивостью повседневной организации службы и быта в курсантских подразделениях;

в) оптимальность регламентации, исключающую как подавление нравственного выбора («заорганизованность»), так и неопределенность нормативных рамок поведения;

г) саморегуляцию уставного воинского порядка, достигаемую включением в этот процесс всего личного состава курса, широким использованием возможностей коллектива;

д) простоту и понятность предписываемого порядка, непротиворечивость требований, в том числе исходящих из разных инстанций управлений.

Учебно-воспитательные аспекты дисциплинирования. Эта работа не ограничивается непосредственным корректированием текущего поведения курсантов и является относительно самостоятельным участком деятельности. Она включает:

а) плановые и факультативные занятия по общевоинским уставам, военному праву, воинской этике, а также по истории и теоретическим основам дисциплины;

б) дисциплинарную пропаганду: лекции и беседы по правовой и нравственной тематике, наглядную агитацию соответствующего содержания;

в) индивидуальные беседы, а также групповые дискуссии по всему комплексу дисциплинарных проблем, в том числе разработка собственных правил поведения коллектива, обсуждение конкретных поступков и ситуаций;

г) социально-психологический дисциплинарный тренинг, состоящий в формировании мотивов и навыков нормативного поведения в реальных условиях, отличающихся от учебной обстановки.

Аналитико-оценочные функции. В ходе аналитико-оценочной деятельности объектами изучения становятся:

- отдельные дисциплинарные факты: конкретные проявления высокой дисциплинированности, проступки, происшествия, решения и действия отдельных должностных лиц, проведенные или намеченные ими мероприятия;
- состояние индивидуальной дисциплины тех или иных курсантов, тенденции ее развития;
- состояние дисциплины отдельных учебных подразделений, ее коллективных психологических основ;
- содержание, методы и стиль деятельности командира (начальника) по укреплению дисциплины;
- материальные условия службы и быта, характер их влияния на соблюдение уставных норм курсантами;
- особенности функционирования системы дисциплинирования в целом.

Исследовательские действия командира (начальника) нацеливаются на построение объективной картины состояния дисциплины, выявление и ранжирование проблем, а также на подготовку соответствующих решений.

Реализуя дисциплинарную функцию, командир (начальник) организует процесс дисциплинирования курсантов в полном объеме, налаживает согласованную работу всех должностных лиц. Кроме выполнения прямых дисциплинарных обязанностей командир (начальник) оказывает определенное влияние на подчиненных примером личной дисциплинированности. Этот пример является также фактором, повышающим действенность организаторских и воспитательных мер.

Дисциплинарные функции при всей своей обязательности реализуются каждым командиром (начальником) с сознательным или бессознательным учетом своей индивидуальности, общей и специальной компетентностью, состояния подразделения и решаемых задач. Все это находит выражение в стиле дисциплинирования, то есть индивидуально-своеобразном способе деятельности конкретного должностного лица по укреплению дисциплины. Основой индивидуального стиля является выделение командиром (начальником) главного направления, основного аспекта, вокруг которого выстраивается тактика деятельности. Исследованиями установлено наличие ***трех индивидуально-стилевых ориентаций в выполнении дисциплинарных функций***.

Первая ориентация характеризуется тем, что главный фактор дисциплины усматривается в четкой организации деятельности курсантского подразделения, ее всесторонней обеспеченности, что, по убеждению командира (начальника), исключает множество дисциплинарных проблем.

Вторая ориентация является педагогической, акцентирующей внимание на дисциплинированности курсантов. В своих лучших

формах она выступает как опора на личность и коллектив, доверие к их способности делать правильный нравственный выбор, предоставление курсантам возможности принимать важные решения под свою ответственность. В худшем варианте эта ориентация вырождается в морализирование, бесконечные разносы, упреки и недовольства подчиненными.

Третья стилевая ориентация - это опора на себя, свои собственные силы, на предоставленную начальнику власть, строгость, контроль, стремление лично вникать во все вопросы и все решения сосредоточивать в своих руках.

Организаторско-педагогические функции нуждаются в собственных психологических основах. Этими основами являются:

- во-первых, профессионально-дисциплинарная компетентность офицера;
- во-вторых, его авторитет среди личного состава подразделения.

Дисциплинарная компетентность - это важнейшее звено служебной подготовленности командира (начальника) курсантского подразделения, его профессионализма. Она определяется знаниями теории и практики воинской дисциплины, умениями и навыками, необходимыми для решения практических дисциплинарных проблем, а также четкой мотивационной ориентацией на эту часть служебной деятельности и необходимыми личностными качествами.

Теоретическая подготовленность к работе по поддержанию и укреплению воинской дисциплины достигается путем системного усвоения теоретических (философских, педагогических, военно-научных, этических, правовых, экономических, исторических, социологических и психологических) знаний. ***Командиру (начальнику) необходимо знать:***

- источники дисциплины как социального явления, стороны культуры человеческого общества, его государственного и социального устройства, жизненного проявления сплоченности, нравственности и гуманизма общества;
- социальные средства достижения дисциплины, систему государственного управления и общественного саморегулирования, права и обязанности граждан, в том числе военнослужащих;
- особенности воинской дисциплины, ее место в системе военной службы, боевой готовности и боевой деятельности; теоретические основы и содержание общевоинских уставов, требования руководящих документов по вопросам воинской дисциплины; историю, типологию и структуры дисциплинарных систем вооруженных сил, воинских частей (подразделений) и учреждений; параметры и показатели состояния воинской дисциплины;
- психологические основы и факторы дисциплины, пути и методы их формирования;

- причины негативных дисциплинарных явлений в воинском коллективе, пути их предупреждения и преодоления.

Практическая подготовленность командира (начальника) к выполнению должностных дисциплинарных функций - это соответствующие навыки и умения. Еще в процессе обучения в ввузе курсант - будущий офицер может и должен практически овладеть ***базовыми навыками и следующими умениями:***

- анализировать и оценивать конкретные поступки курсантов, применяя для этого нормативные критерии; принимать решения о взысканиях и других способах воздействия на подчиненных;
- определять уровень развития дисциплинированности отдельного курсанта и состояние его дисциплины за определенный промежуток времени;
- оценивать содержание и структуру коллективно-групповой дисциплинированности курсантского подразделения, находить очаги, стабилизирующие и разрушающие воинский порядок;
- анализировать выполнение подчиненными младшими командирами курсантских подразделений отдельных дисциплинарных функций; оценивать деятельность по укреплению дисциплины в целом;
- прогнозировать и оценивать влияние на поведение курсантов различных внешних и внутренних событий, материально-бытовых условий и других факторов;
- корректировать поведение курсантов в соответствии с уставными нормами, психологически и педагогически грамотно воздействовать на них;
- осуществлять анализ состояния воинской дисциплины в подразделении в целом и представлять подчиненному личному составу информацию для коллективного обсуждения; ставить перед курсантским подразделением задачи по укреплению дисциплины;
- проводить индивидуальные и коллективные беседы по различным вопросам воинской дисциплины;
- разрабатывать мероприятия по обеспечению организованности действий личного состава в процессе выполнения задач учебно-воспитательного процесса;
- поддерживать и совершенствовать стабильные формы регуляции службы и воинского быта на курсе (факультете);
- проводить учебные занятия по общевоинским уставам, по проблемам воинской дисциплины, своевременно доводить и аргументировано разъяснять требования руководящих документов МО РФ, приказов и распоряжений командиров и начальников;
- обучать подчиненных командиров (начальников) выполнению дисциплинарных функций.

Авторитет командира является основой эффективности его дисциплинарной деятельности. Авторитет командира (начальника) курсантского подразделения завоевывается непосредственно на месте

службы по мере того, как формируется общественное мнение коллектива о его способности навести и поддерживать порядок. Его источниками являются:

а) всесторонняя, в том числе мотивационная и характерологическая, подготовленность офицера к решению дисциплинарных проблем данного курсантского подразделения;

б) дисциплина власти и пример исполнительской дисциплины;

в) понимание курсантами всего того, что делает командир (начальник) в целях укрепления дисциплины, а также их участие в обсуждении ряда предпринимаемых им мер;

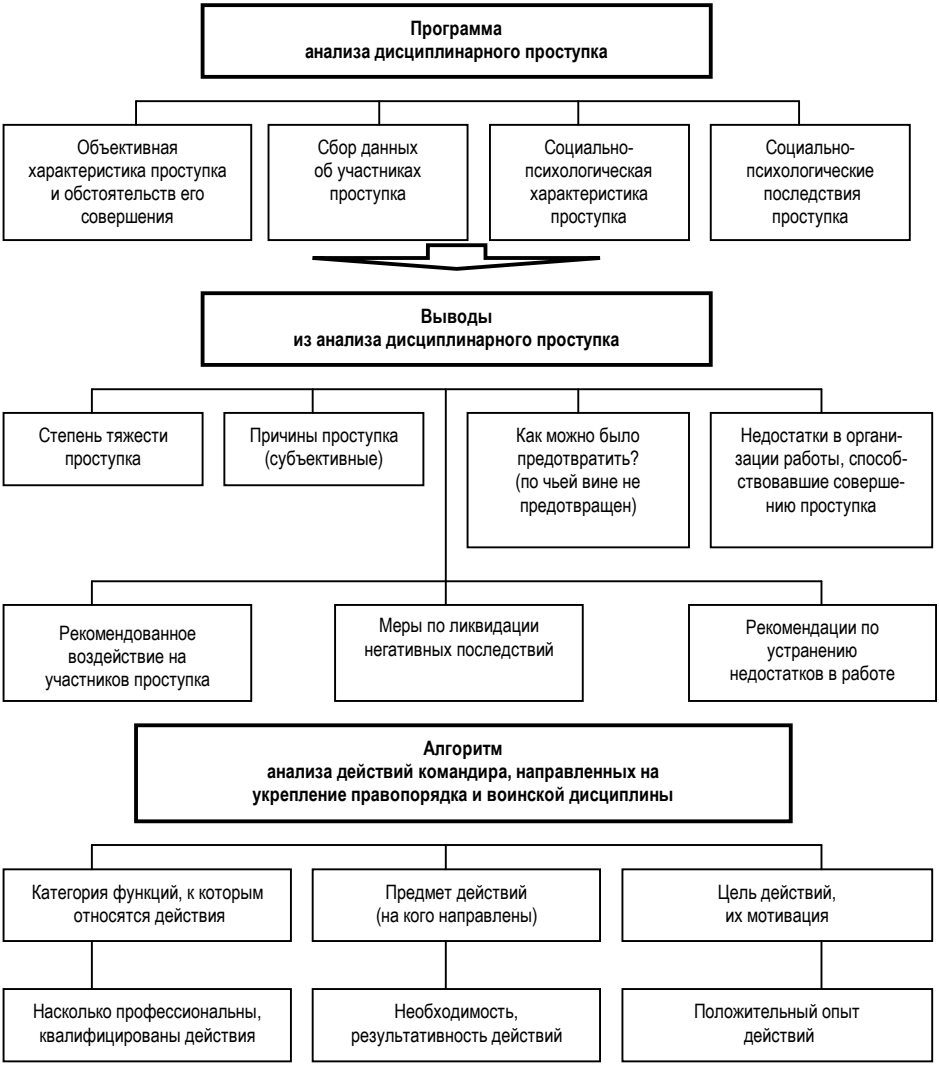
г) эмоциональное принятие командира (начальника) курсантским коллективом (идентификация), доверие к его целям и уверенность в возможности их реализации, убеждение в том, что он действует в интересах всего курсантского коллектива.

Авторитет подкрепляет действия командира (начальника), обеспечивает принятие предъявляемых им требований и задач, соединяет в единое целое начальника и подчиненных в процессе дисциплинирования.

Таким образом, деятельность должностных лиц курса (факультета) по укреплению дисциплины является важным звеном в общей системе поддержания воинской дисциплины, организованности и правопорядка в училище. Осуществляя распорядительные, педагогические и материально-обеспечивающие функции должностные лица курса (факультета) совместно с кафедрами, отделами, службами училища организуют и обеспечивают процессы укрепления и поддержания воинской дисциплины на высоком уровне, вовлекают в решения дисциплинарных проблем весь личный состав курса (факультета).

Приложение 1

Алгоритм анализа дисциплинарного проступка



IX. Методика комплексной оценки эффективности деятельности должностных лиц курса (факультета) по укреплению воинской дисциплины

Оценка работы командиров (начальников) по укреплению воинской дисциплины - это составная часть деятельности вышестоящих командиров и органов управления. Она является итогом аналитико-оценочного процесса, в основе которого лежит всестороннее изучение фактов, характеризующих дисциплинарные усилия конкретного должностного лица.

Объектами оценки (оцениваемыми элементами) являются:

- во-первых, содержание и другие особенности дисциплинарной деятельности должностных лиц курса (факультета), а также подчиненного им личного состава (дисциплинарный климат курсантского коллектива);
- во-вторых, сложность и специфичность дисциплинарных задач, стоящих перед курсантским подразделением и решаемых в нем;
- в-третьих, результаты дисциплинарной деятельности должностных лиц курса (факультета), выраженные в уровне индивидуальной дисциплинированности всех военнослужащих, нормативности индивидуальной и коллективной деятельности;
- в-четвертых, качество материальных условий быта, учебы и службы курсантов, созданное организаторскими усилиями должностных лиц курса (факультета).

Оценка эффективности деятельности должностных лиц курса (факультета), согласно настоящей методике, имеет качественно содержательный характер. Количественно статистические показатели имеют вспомогательное значение и выступают в качестве предмета анализа и осмысления и помогают оценить как структуру деятельности должностного лица, так и ее результаты.

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц подразделений по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
1. Воспитание у военнослужащих высоких морально-психологических и боевых качеств, сознательного повиновения командирам и начальникам		
1.1. Планирование работы :		
а) по разъяснению нравственных норм	+ 5	- 5
б) по укреплению воинской дисциплины	+ 5	- 5
в) по безопасности военной службы	+ 5	- 5
1.2. Проведение воспитательных мероприятий в соответствии с утвержденными планами:		
а) общих собраний	+ 5	- 5
б) бесед, лекций и дискуссий	+ 5	- 5
в) проведение информаций на тему правового и воинского воспитания	+ 5	- 5

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
г) организация встреч с ветеранами ВОВ, с представителями религиозных конфессий	+ 5	- 5
д) организация и проведение тематических вечеров	+ 5	- 5
е) организация и проведение экскурсий и культпоходов в музеи и культурно-зрелищные учреждения	+ 5	- 5
ж) направленность проводимых мероприятий на привитие военнослужащим высоких морально-психологических качеств, сознательного повиновения командирам и начальникам и качество их проведения	+ 5	- 5
1.3. Создание в курсантском коллективе здорового морально-психологического климата:		
а) привитие внутриколлективных норм воинской дисциплины (высокая - низкая)	+ 5	- 5
б) влияние на формирование здорового нравственного климата в подразделении, структуру коллективного мнения курсантского подразделения	+ 5	- 5
в) создание активной дисциплинарной структуры воинского подразделения	+ 5	- 5
г) наличие и поддержание здоровых дисциплинарных традиций в коллективе	+ 5	- 5
2. Личная ответственность за выполнение своих обязанностей и требований воинских уставов		
2.1. Личная примерность в соблюдении требований общевоинских уставов:		
а) наличие поощрений	+ 5	
б) наличие государственных и военных наград	+ 5	
г) наличие взысканий		- 5
д) совершение грубых дисциплинарных проступков		- 5
е) совершение преступлений и происшествий		- 5
2.2. Выполнение своих обязанностей по укреплению воинской дисциплины:		
а) знание своих обязанностей	+ 5	- 5
б) проявление активности, личной ответственности и компетентности	+ 5	- 5
в) содержание деятельности, обусловленной реальными задачами	+ 5	- 5
г) новизна, оригинальность, творчество дисциплинарных решений и применяемых методов	+ 5	- 5
2.3. Целевая направленность в деятельности по укреплению воинской дисциплины:		
а) поддержание порядка на достигнутом уровне	+ 5	- 5
б) восстановление нарушенного порядка, ликвидация негативных последствий недисциплинированности и преступности	+ 5	- 5
в) совершенствование дисциплинарной системы и ее отдельных элементов	+ 5	- 5
г) отсутствие целевой направленности в деятельности по укреплению		

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
воинской дисциплины и правопорядка		- 5
3. Поддержание в подразделении внутреннего порядка, строгое соблюдение распорядка дня всеми военнослужащими		
3.1. Организация и проведение мероприятий распорядка дня в строгом соответствии с приказом начальника училища:		
а) качественное проведение мероприятий распорядка дня подчиненным подразделением	+ 5	- 5
б) контроль за организацией и проведением мероприятий распорядка дня подчиненными	+ 5	- 5
в) работа с сержантским составом по соблюдению распорядка дня	+ 5	- 5
3.2. Организация службы войск и внутреннего порядка в строгом соответствии с руководящими документами:		
а) грамотный подбор и подготовка личного состава к несению караульной и внутренней служб	+ 5	- 5
б) планирование и проведение воспитательной работы с личным составом караула	+ 5	- 5
в) качество подготовки личного состава, заступающего в караул и суточный наряд	+ 5	- 5
г) полнота и качество проверки несения службы суточным нарядом и караулом	+ 5	- 5
3.3. Обеспечение безопасных условий военной службы:		
а) систематическое проведение инструктажей перед началом занятий, хозяйственных работ	+ 5	- 5
б) всесторонний контроль за соблюдением безопасных условий службы в ходе проведения занятий и хозяйственных работ	+ 5	- 5
в) проведение анализа обеспечения безопасных условий службы в подразделении	+ 5	- 5
4. Четкая организация учебного процесса и полный охват им всего личного состава		
4.1. Контроль личного состава на учебных занятиях:		
а) контроль за отправкой личного состава на занятия	+ 5	- 5
б) проведение внезапных проверок присутствия личного состава на занятиях	+ 5	- 5
в) контроль за прибытием личного состава с занятий	+ 5	- 5
г) контроль за военнослужащими по каким-то причинам освобожденными от занятий	+ 5	- 5
4.2. Контроль личного состава на самостоятельной подготовке:		
а) контроль за отправкой личного состава на самостоятельную подготовку	+ 5	- 5
б) проведение внезапных проверок присутствия личного состава на самостоятельной подготовке	+ 5	- 5
в) контроль за прибытием личного состава с самостоятельной подготовки	+ 5	- 5

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
5. Повседневная требовательность к подчиненным, контроль за их исполнительностью, уважение личного достоинства военнослужащих и постоянная забота о них, умелое сочетание и правильное применение мер убеждения, принуждения и общественного воздействия коллектива		
5.1. Знание личных качеств своих подчиненных:		
а) ведение дневников изучения морально-психологических особенностей военнослужащих	+ 5	- 5
б) проведение работы с военнослужащими, входящими в «группу риска»	+ 5	- 5
в) работа с военнослужащими, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости	+ 5	- 5
г) проведение индивидуально-воспитательной работы с военнослужащими, склонными к нарушениям воинской дисциплины	+ 5	- 5
д) уважение личного достоинства военнослужащих и постоянная забота о них	+ 5	- 5
5.2. Знание состояния воинской дисциплины и морально-психологического состояния подчиненного личного состава:		
а) полнота и качество морально-психологической характеристики подразделения	+ 5	- 5
б) работа по выявлению военнослужащих с нервно-психическими отклонениями	+ 5	- 5
в) подход к формированию группы военнослужащих, требующих повышенного педагогического внимания	+ 5	- 5
г) владение морально-психологической обстановкой в подразделении в полном объеме	+ 5	- 5
д) умение влиять на изменения обстановки в воинском коллективе	+ 5	- 5
5.3. Руководство деятельностью подчиненных командиров (начальников) по укреплению воинской дисциплины и повышению морально-психологического состояния личного состава, обучение их практике применения поощрений и наложения дисциплинарных взысканий:		
а) проведение занятий о формах и методах работы по укреплению воинской дисциплины	+ 5	- 5
б) проведение индивидуально-воспитательной работы с подчиненными командирами и начальниками	+ 5	- 5
в) обучение подчиненных командиров и начальников практике применения дисциплинарной власти	+ 5	- 5
5.4. Проведение анализа состояния воинской дисциплины и своевременность доклада о нем вышестоящим начальникам:		
а) полнота и качество проведения анализа состояния правопорядка и воинской дисциплины	+ 5	- 5
б) своевременность доклада вышестоящим начальникам по грубым дисциплинарным проступкам, преступлениям и происшествиям	+ 5	- 5
в) наличие в подразделении грубых нарушений воинской дисциплины:		- 5 (за каждое)

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
- нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими - самовольное оставление воинской части или установленного за пределами воинской части места военной службы военнослужащим, проходящим военную службу по призыву (за исключением офицеров) - неявка в срок без уважительных причин на службу при увольнении из расположения воинской части, при назначении, переводе, а также из командировки, отпуска или лечебного учреждения - отсутствие военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, или офицера, проходящего военную службу по призыву, в воинской части или установленном за пределами воинской части месте военной службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного ежедневного служебного времени - уклонение от исполнения обязанностей военной службы - нарушение правил несения боевого дежурства (боевой службы) - нарушение правил несения пограничной службы - нарушение уставных правил караульной службы - нарушение уставных правил несения внутренней службы - нарушение уставных правил патрулирования в гарнизоне - нарушение правил несения службы по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности - умышленные уничтожение, повреждение, порча, незаконное расходование или использование военного имущества - уничтожение или повреждение по неосторожности военного имущества - нарушение правил сбережения вверенного для служебного пользования военного имущества, повлекшее по неосторожности его утрату или повреждение - нарушение правил обращения с оружием, боеприпасами, радиоактивными материалами, взрывчатыми или иными веществами и предметами, представляющими повышенную опасность для окружающих, военной техникой или правил эксплуатации военной техники, повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека, уничтожение, повреждение или утрату военного имущества либо иные вредные последствия - нарушение правил управления транспортными средствами или их эксплуатации, повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека, повреждение военного имущества либо иные вредные последствия - исполнение обязанностей военной службы в состоянии опьянения, а также отказ военнослужащего от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения - непринятие командиром в пределах его компетенции необходимых мер по предупреждению или пресечению дисциплинарного проступка, со-		

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
вершенного подчиненным ему по службе военнослужащим, привлечению военнослужащего к установленной дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка либо по устранению причин и условий, способствовавших его совершению, а равно сокрытие командиром информации о совершении подчиненным ему по службе военнослужащим преступления, административного правонарушения или дисциплинарного проступка - административное правонарушение, за которое военнослужащий в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях несет дисциплинарную ответственность		
5.5. Грамотное сочетание поощрений, наказаний и мер общественного воздействия в повседневной работе с подчиненными:		
а) индивидуальный подход в поощрении и наказании личного состава	+ 5	- 5
б) грамотное наложение поощрений и взысканий	+ 5	- 5
в) соответствие дисциплинарных взысканий степени совершенных проступков военнослужащих	+ 5	- 5
6. Соблюдение в подразделении требований законов Российской Федерации, приказов и директив Министра обороны Российской Федерации, общевоинских уставов		
6.1. Наличие жалоб и заявлений военнослужащих о нарушении законности и правопорядка и оперативное принятие мер по ним:		
а) оперативность в принятии мер по жалобам и заявлениям военнослужащих	+ 5	- 5
б) неформальный подход в решении вопросов по жалобе военнослужащего	+ 5	- 5
6.2. Доведение до военнослужащих требований законов РФ, приказов и директив МО РФ:		
а) оперативность в доведении документов	+ 5	- 5
б) полнота и качество доведения	+ 5	- 5
в) принятие зачетов по знанию документов	+ 5	- 5
7. Создание в подразделении необходимых материально-бытовых условий		
7.1. Обеспечение в полном объеме военнослужащих всеми нормами довольствия:		
а) своевременное принятие мер для обеспечения военнослужащих в полном объеме всем необходимым	+ 5	- 5
б) контроль за обеспечением военнослужащих всеми нормами довольствия	+ 5	- 5
7.2. Обеспечение нормальных бытовых условий для повседневной жизни и службы в соответствии с требованиями руководящих документов:		
а) своевременнее принятие мер для обеспечения нормальных бытовых условий военнослужащих	+ 5	- 5
б) контроль за сбережением материальных средств в подразделении	+ 5	- 5

Основные критерии оценки эффективности работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	Максимальное количество баллов	
	положительных	отрицательных
в) наличие нестандартных решений в организации быта военнослужащих	+ 5	- 5
7.3. Проведение в полном объеме мероприятий по сохранению жизни и здоровья военнослужащих в соответствии с требованиями общевоинских уставов:		
а) проведение мероприятий по оздоровлению условий службы и быта военнослужащих	+ 5	- 5
б) организация закаливания военнослужащих	+ 5	- 5
в) организация и проведение занятий физической подготовкой и спортом		
г) осуществление санитарно-гигиенических, противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий	+ 5	- 5
	+ 5	- 5

Эффективность работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины проверяется в ходе комплексных проверок подразделений комиссией начальника училища.

Общая оценка эффективности работы должностного лица определяется как среднеарифметическое полного числа баллов, набранных по каждому разделу данной методики.

Среднеарифметическое за каждый раздел вычисляется путем суммирования баллов за каждый проверяемый подраздел и делением на количество подразделов.

Среднеарифметическое за каждый подраздел вычисляется путем суммирования баллов за каждый проверяемый пункт подраздела и делением на общее количество пунктов подраздела.

Пример:

В первом разделе 3 подраздела. В подразделе 1.1 - 3 пункта, в подразделе 1.2 - 7 пунктов, в подразделе 1.3 - 4 пункта. Следовательно, для того, чтобы вычислить общую оценку за подраздел 1.1, необходимо:

- сложить оценки за каждый из трех пунктов подраздела;
- полученный результат разделить на количество пунктов, т.е. на три.

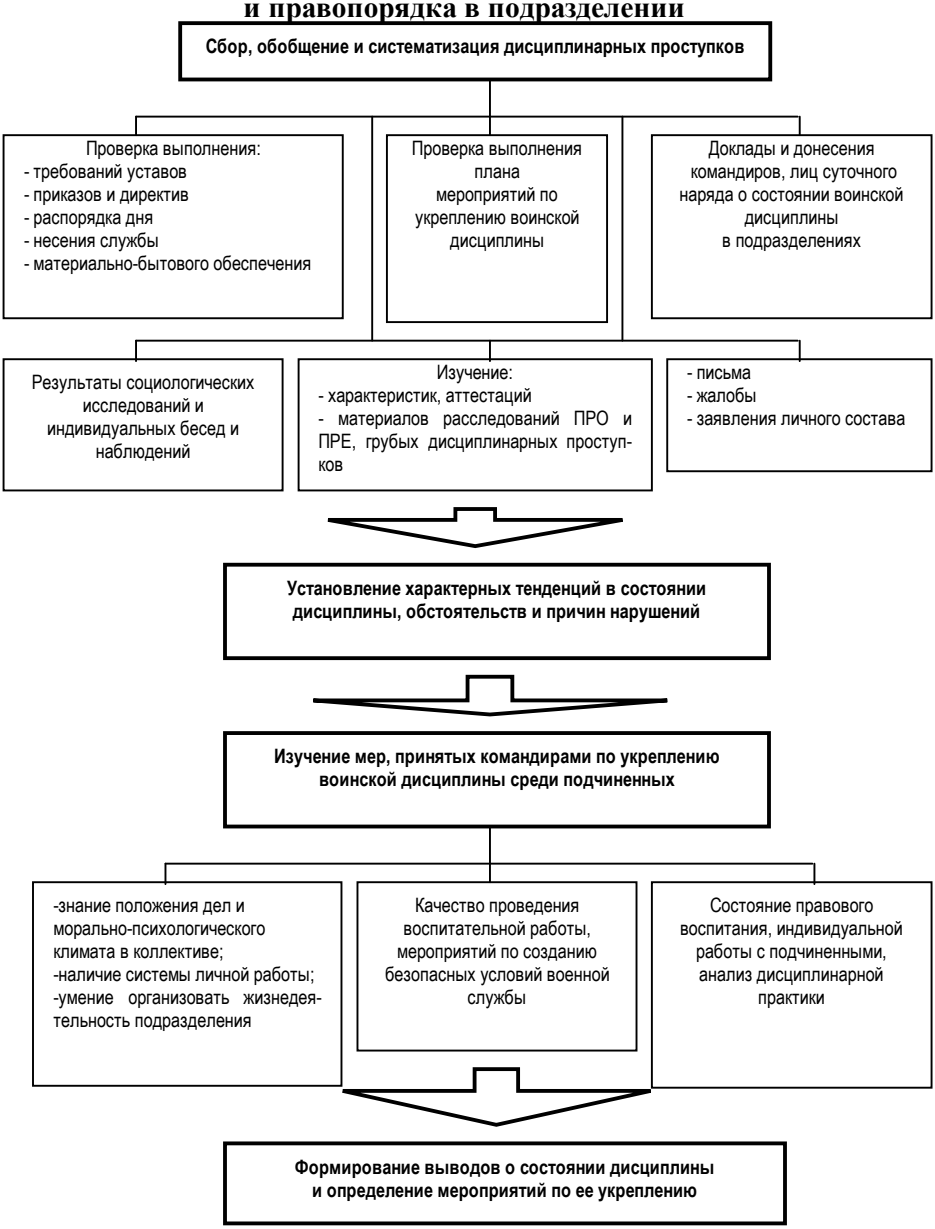
После этого таким же образом произвести вычисления за подразделы 1.2 и 1.3. Сложить полученные результаты и путем деления на количество подразделов раздела 1 получить искомую общую оценку за раздел.

Произведя таким же образом вычисление общих оценок за каждый раздел методики и разделив сумму этих оценок на количество разделов методики, т.е. 7, получаем общую оценку эффективности работы должностного лица по поддержанию правопорядка и укреплению воинской дисциплины.

При недостатке времени на подобную оценку можно воспользоваться более простыми алгоритмами, приведенными в приложениях 1 и 2 к данному разделу. Недостаток сокращенной оценки заключается в том, что она не может быть выражена в баллах, а представляет собой совокупное мнение проверяющего лица о деятельности командира подразделения в области укрепления правопорядка и воинской дисциплины.

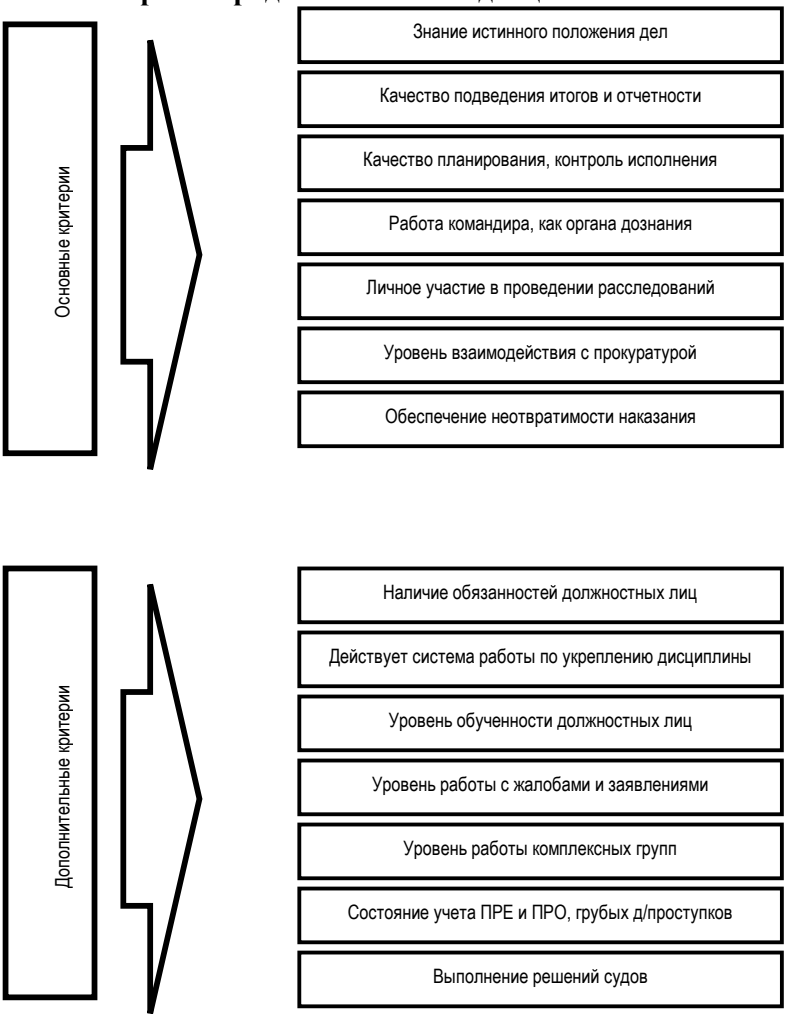
Приложение 1

Алгоритм анализа состояния воинской дисциплины и правопорядка в подразделении



Приложение 2

Алгоритм оценки деятельности командира по укреплению правопорядка и воинской дисциплины



Список литературы

1. Анциферов В.В., Бондарев С.С., Устинов И.Ю. Конфликты в служебном коллективе: профилактика и разрешение: учебное пособие. В 2-х частях. - Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2006. - 166 с.

2. Бархаев Б.П. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера: учебник. – М: ВУ, 1998. – 362 с.

3. Бондарев С.С., Устинов И.Ю. Работа должностных лиц института по изучению индивидуально-психологических особенностей и сохранению психического здоровья военнослужащих: методическое пособие. – Воронеж: ВИРЭ, 1999. – 27 с.

4. Валиулин Р.М., Глумной А.В., Пиндус Я.М. Педагогические основы воспитательной работы в курсантском подразделении: учебное пособие. – Воронеж: ВВВАИУ, 2006.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (№ 155-ФЗ от 30 декабря 2001 года)

6. Директива Министра обороны Российской Федерации № Д-18 от 31 июля 1996 года «О мерах по предотвращению самоубийств в Вооруженных Силах Российской Федерации»

7. Директива Министра обороны Российской Федерации № Д-32 от 30 июня 2000 года «О неотложных мерах по противодействию наркотикам и их незаконному обороту в Вооруженных Силах Российской Федерации»

8. Жуковский М.В. Пути обеспечения воинской дисциплины и сплочения воинских коллективов: учебное пособие. – М: ВУ, 1995. – 165 с.

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (№ 51-ФЗ от 30 ноября 1994 года, № 14-ФЗ от 26 января 1996 года, № 146-ФЗ от 26 ноября 2001 года)

10. Методика профилактики и предупреждения преступлений, связанных с посягательством военнослужащих на жизнь, здоровье, честь и достоинство сослуживцев / Коллектив авторов. - М.: ИТ «Красная звезда», 2006. - 80 с.

11. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 440 от 25 сентября 1998 года «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»

12. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 440 от 30 октября 1997 года «О мерах по предупреждению пьянства и алкоголизма среди военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»

13. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 79 от 28 февраля 2005 года «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации»

14. Пустовалов С.И., Устинов И.Ю. Организационно-правовые основы работы командира по борьбе с наркоманией в воинском кол-

лективе: учебно-практическое пособие. – Воронеж: ВИРЭ, 2001. – 86 с.
15. Уголовный кодекс Российской Федерации (№ 63-ФЗ от 13 июня 1996 года)
16. Устинов И.Ю. Методика работы командира по профилактике суицидальных явлений в подразделении: учебно-методическое пособие. – Воронеж: ВВВАИУ – 2006.
17. Федеральный Закон Российской Федерации № 203-ФЗ от 4 декабря 2006 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам ответственности военнослужащих»
18. Федеральный Закон Российской Федерации № 53-ФЗ от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе»
19. Федеральный Закон Российской Федерации № 76-ФЗ от 27 мая 1998 года «О статусе военнослужащих»