

**НИЖЕГОРОДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

---

**Факультет военного обучения**

**А.С. Калюжный**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ВОСПИТАНИЯ  
РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

Учебное пособие

Н.Новгород  
2004

ББК 88.4  
В 633

В учебном пособии рассматриваются психолого-педагогические характеристики различных категорий офицеров и прапорщиков, сержантов и солдат, а также военнослужащих-женщин, организация, содержание и методика управленческой деятельности по их воспитанию. Достаточное внимание уделено рассмотрению педагогических проблем по формированию и развитию у этих категорий военнослужащих высоких военно-профессиональных качеств, а также основным направлениям по подготовке их к успешному выполнению служебных обязанностей.

Предназначено студентам факультета военного обучения НГТУ, обучающимся по программе подготовки специалистов по военно-учетной специальности «Психология», а также постоянному составу университета, проявляющему интерес к теории и практике отечественной военной психологии и педагогики.

**К 17** Калюжный А.С. Организация и содержание воспитания различных категорий военнослужащих: Учеб. пос. -Н.Новгород: НГТУ, 2004. – 39 с.

© А.С. Калюжный, 2004

## Оглавление

Введение .....	4
1. Организация и содержание воспитания офицерского состава .....	5
2. Особенности воспитания прапорщиков (мичманов) .....	12
3. Содержание и специфика воспитания рядовых и сержантов (старших), проходящих военную службу по контракту .....	19
4. Воспитание военнослужащих, проходящих военную службу по призыву .....	26
5. Организация и содержание воспитания женщин-военнослужащих ...	30
Заключение .....	38
Литература .....	39

## ВВЕДЕНИЕ

Сегодня общество и государство находятся в новых социально-экономических и политических условиях, значительно повысился уровень развития как самого человека, так и социума, частично изменились ценности и мотивация, возросли требования к уровню подготовки и компетентности военного специалиста, пониманию приоритетности профессионализма в процессе деятельности военнослужащего. Все это в значительной мере требует изменения содержания, организации, методики воспитательного процесса.

В истории развития Вооруженных Сил России важное значение всегда придавалось военным профессионалам – офицерам и прапорщикам. На разных этапах, в различных исторических условиях нашей страны по-разному ставились вопросы их подготовки и воспитания, но неизменным было понимание одной непреложной истины: офицеры и прапорщики – основа человеческого фактора армии, фундамент морального духа войск. От уровня их профессиональной подготовки, готовности и способности с полной ответственностью выполнять возложенные на них служебные задачи напрямую зависит успех подразделения в бою.

Современная ситуация также объективно предполагает необходимость глубокого и полного изучения психолого-педагогических особенностей рядового и сержантского состава, проходящего службу по контракту и по призыву. Специальное выделение этой категории военнослужащих в воспитательном процессе обусловлено рядом причин. Наиболее значимой из которых является то, что именно на эту категорию военнослужащих возлагается решение основных задач, стоящих перед армией. Сформировать профессионально важные качества у военнослужащих данной категории в современных условиях можно лишь при научном, глубоко обоснованном подходе к их воспитанию.

В последние годы отечественного военного строительства также выделяются педагогические аспекты воспитательной работы с новой категорией военнослужащих – женщинами. Комплектование целого ряда воинских специальностей женщинами вызвано многими объективными причинами совершенствования российской военной системы и обусловило разработку соответствующих научных подходов в военной психологии и педагогике.

На раскрытие педагогических основ организации, содержания и специфики воспитательной работы командира подразделения и его заместителя по воспитательной работе с этими категориями военнослужащих и направлено настоящее пособие.

## ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ВОСПИТАНИЯ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА

В истории отечественного военного строительства первостепенное значение всегда придавалось офицерским кадрам. На разных этапах, в различных исторических условиях нашей страны по-разному ставились вопросы их подготовки, но неизменным было понимание одной непреложной истины: офицеры – основа человеческого фактора армии, фундамент морального духа войск. От уровня их профессиональной подготовки, готовности и способности с полной ответственностью выполнять возложенные на них задачи напрямую зависит успех подразделения в бою.

Как известно, военно-профессиональные качества личности офицеров формируются уже в ходе профессиональной подготовки в военном образовательном учреждении. Однако их последующее необходимое совершенствование (реже – коррекция), развитие и закрепление, отражающее их становление как военных профессионалов, происходит уже непосредственно в войсках.

Проходя службу в войсках, офицер выполняет много задач, однако главное содержание его деятельности сводится к реализации специфических военно-профессиональных функций. Важнейшей из них является **общественно-политическая функция**. В недавнем прошлом многолетняя дискуссия о том, участвует ли армия «в политике» или она «вне политики», была беспочвенна, беспредметна и бессмысленна. Армия была всегда «в политике», потому что она является «инструментом», «средством» решения политических задач государством (одна из главных задач политики государства – защита государственных интересов страны, обеспечение безопасности народа и т.д.). Это основная задача внешней политики государства. К тому же в последнее время армия решает задачи и внутренней политики – активно участвует в проведении специальных операций по обезвреживанию бандформирований, террористов, незаконных вооруженных формирований и др. Твердое и последовательное проведение в жизнь политики Российской Федерации, военно-политических решений по защите интересов нашего народа – главное в деятельности офицеров при реализации этой функции.

Однако важно понимать и другое: армия находится вне политической деятельности партий и движений. А это уже придает общественно-политической функции противоречивый характер. Какие же основные противоречия в реализации этой функции необходимо выделить?

Во-первых, противоречие между необходимостью неуклонного проведения в жизнь политики государства и неопределенностью курса государства, размытость его политики. Многие офицеры (до 30 % опрошенных в ходе различных социологических исследований) ставят закономерный вопрос: какое государство необходимо защищать? Демократическое? Но сегодняшнее государство на практике мало похоже на демократическое, потому что не выражает интересы большинства различных слоев населения, которые еле еле сводят концы с концами (к этим слоям относятся и офицеры). Существует коррупция во многих министерствах, ведомствах, в различных эшелонах власти; воровство, хищение материальных и финансовых средств государства; социально-психологическая напряженность в обществе (неуверенность в завтрашнем дне, бюрократия и чиновничий произвол, террористические акты, разгул бандитизма, убийства высокопоставленных лиц, неспособность органов МВД защитить жизнь и интересы простых граждан и др.). Негативные тенденции усиливаются, но государство не принимает решительных мер по наведению порядка в стране и упрочению его демократических основ.

Во-вторых, противоречие между заинтересованностью государства в сильной, боеспособной армии и беспринципной военной политикой государства в области оборонного строительства. Производится необоснованное сокращение и ликвидация боеспособных частей и соединений, увольняются офицеры, в том числе и лучшие профессионалы.

В-третьих, противоречие между сохранением конституционной обязанности каждого гражданина, связанной с выполнением воинского долга и намеренным разрушением идеалов воинской службы путем проведения антиармейских кампаний во многих средствах массовой информации. Это способствует уклонению части призывной молодежи от службы в армии любой ценой.

В-четвертых, противоречие между необходимостью укомплектования армии и флота лучшими представителями народа и падением престижа службы офицера. Социальная незащищенность, отсутствие четкой и ясной перспективы привели к значительному оттоку из рядов Вооруженных Сил офицеров (особенно молодых).

Существует еще ряд противоречий, которые усложняют реализацию общественно-политической функции деятельности офицера, а именно: между воинским долгом и гражданскими правами; между необходимостью для офицера сформированного научного мировоззрения и условиями, путями его формирования; между офицерским долгом, служебными обязанностями и обеспечением демократических прав личности и др.

Для разрешения названных противоречий нужны политическая воля руководителей и их нравственная ответственность за судьбу страны. Встанет

с колен страна, возродится былая мощь армии и флота – воспрянет духом офицерский корпус армии, поднимется престиж службы офицера.

Уже сейчас в частях остро ставится вопрос формирования и развития у офицеров научного мировоззрения, идейной убежденности и политической зрелости, развития у них политической культуры, которая в самом общем виде рассматривается как единство политического сознания и политического действия (поведения), как всесторонняя политическая осведомленность и способность отстаивать свои политические убеждения аргументировано и убедительно, а не с помощью эмоций.

Каждый офицер, прежде всего военный руководитель, поэтому важное значение в его профессиональной деятельности имеет **организационно-управленческая функция**. Содержание этой функции включает организацию, планирование, проведение учебных занятий и воспитательных мероприятий, упорядочение, регуляцию различных видов деятельности подчиненных, постановку задач и их выполнение, контроль исполнения своих распоряжений, мобилизацию подчиненных на решение конкретных задач, управление различными социальными процессами в подчиненных подразделениях, руководство воинскими коллективами и отдельными военнослужащими и т.д. Противоречивость реализации этой важной функции в деятельности офицера состоит в том, что, с одной стороны, значительно усложнились процессы организации деятельности подразделений и частей, а с другой стороны, предъявляются новые требования к управленческой деятельности офицеров. Попытка решить новые, сложные задачи старыми подходами и методами не всегда дает положительный результат.

Многим офицерам, которые руководят подразделениями, различными воинскими коллективами, сегодня не хватает специальных знаний по теории управления, у них подчас слабо развиты организаторские качества, умения эффективно руководить подчиненными. Должностной авторитет в работе с подчиненными предпочитается авторитету личности руководителя, требовательность к подчиненным подчас не сочетается с уважением личного достоинства военнослужащего и проявлением заботы о нем. В отношении с подчиненными часто допускаются грубость, хамство, высокомерие. У многих руководителей слова расходятся с делом, отсутствует личная примерность в службе, поведении, общении и т.д. Это наносит серьезный вред авторитету офицера-руководителя, подрывает моральные основы управленческой деятельности офицерских кадров. Формирование и совершенствование у офицеров управленческой культуры, основанной на демократических и морально-нравственных принципах – важнейшая задача в воспитательной работе с офицерами частей и кораблей.

Реализация *военно-педагогической функции* в деятельности офицера занимает особое место. Организация и осуществление обучения и воспитания подчиненных в целях качественного решения задач служебной деятельности, поддержания боеготовности, укрепления воинской дисциплины, формирования морально-политических, боевых и психологических качеств военнослужащих требует от офицера специальных знаний педагогики и психологии, методических умений и навыков, педагогической культуры. Сложность и противоречивость педагогической деятельности офицера в части заключается в том, что, с одной стороны, к обучению и воспитанию военнослужащих предъявляются высокие требования, а с другой – для реализации задач обучения и воспитания все еще не хватает не только материальных средств, учебной базы, но и нет возможностей качественно организовать учебно-воспитательный процесс. Сокращение личного состава не позволяет развернуть полноценную учебно-боевую деятельность, личный состав занят несением службы, выполнением различных хозяйственных работ. Хозяйственно-бытовые проблемы отнимают все время, учеба остается только благим намерением. В этих условиях военнослужащие не получают полноценной боевой подготовки, учеба проводится формально, а офицеры теряют квалификацию учителей и воспитателей, у них пропадает всякий интерес к военно-педагогической деятельности. Нельзя допускать, чтобы так продолжалось и дальше. В армии может вырасти целое поколение офицеров, которое о настоящей боевой учебе будет иметь посредственное представление.

*Военно-специальная функция* в деятельности офицера предполагает выполнение задач военного специалиста, знание теории и практики военного дела, оружия и боевой техники своего подразделения, части, корабля и вероятного противника, его сильных и слабых сторон. Противоречивость реализации этой функции состоит в том, что с каждым годом происходят изменения качественных и количественных характеристик техники и вооружения. Все меньше в войска поступает новой техники, все больше остается старой, выслужившей положенный срок. Новая сложная техника требует больших материальных и финансовых затрат, высокой квалификации специалистов. Несоблюдение этих требований ведет к несчастным случаям. Использование старой техники, выслужившей положенные сроки, также становится причиной аварий. Нарушение установленных правил эксплуатации техники и вооружения тоже связано с квалификацией специалистов, которая заметно снижается из-за сокращения сроков обучения специалистов, материальной необеспеченности их подготовки. Полеты, походы, боевые стрельбы, вождение техники проводятся все реже и реже.

В своей деятельности офицер реализует и *административно-хозяйственную функцию*. Быт военнослужащих, питание, одежда, размеще-



ние, проживание, экология воинской части и городков проживания членов семей военнослужащих и много других вопросов являются предметом внимания офицеров. Здесь тоже немало проблем, на их решение уходит очень много времени, материальных и финансовых средств. Проявление заботы о подчиненных, о их социальной защищенности, знание запросов, интересов, проблем каждого военнослужащего, оказание им помощи во многом способствуют качественному решению других очень важных задач, связанных со службой.

Для реализации всех перечисленных функций офицеру недостаточно быть только хорошим командиром или специалистом, знатоком военного дела, уметь управлять подразделением. Необходимо еще быть и личностью с высоким нравственным потенциалом, образцом для подчиненных. Такие понятия, как честность, честь, скромность, простота, доступность, уважительность, доброжелательность, принципиальность, убежденность, справедливость, офицерский долг должны быть наполнены для него глубоким содержанием. Высокий профессионализм офицера в сочетании с моральной чистотой, несомненно, привлекательны для подчиненных и вызывают у них, уважение и стремление к подражанию.

Модель современного офицера, его профессиональный портрет в самом общем представлена на схеме 1.

Социальный портрет офицера очень разноплановый. Есть одна часть офицеров, которые отказались от идеалов военной службы и продолжают служить дальше, но к службе должного интереса не проявляют, многие из них готовы без раздумий уволиться из армии. Некоторым из них присущи безразличие к судьбе армии, пассивность в самосовершенствовании, снижение уровня культуры (общей, управленческой, педагогической). Есть и другая часть офицеров, которые проявляют высокую общественно-политическую зрелость, совершенствуют свою военно-теоретическую подготовку, имеют разносторонние интересы и эрудицию, широкий диапазон духовных запросов и интересов. Они оказывают положительное влияние на деятельность воинских коллективов, обеспечивают их слаженную работу, поддерживают уровень боевой готовности, проявляют заботу о моральном и нравственном облике своих подчиненных. К сожалению, таких офицеров становится все меньше, и необходимо принять меры, чтобы как можно быстрее локализовать эту негативную тенденцию. В таких сложных условиях деятельности Вооруженных Сил большая ответственность ложится на командование, штабы и органы воспитательной работы, которые при планировании, организации и осуществлении воспитательной работы с офицерским составом исходят из соответствующих требований Концепции воспитания военнослужащих 2004 года.



Схема 1. Функционально-деятельностные аспекты профессионального портрета офицера

Особая роль в организации воспитательной работы принадлежит заместителю командира подразделения по воспитательной работе. Свои усилия он направляет на формирование у офицеров готовности беспрекословно выполнить приказ; чувства офицерского долга, чести, гордости за Вооруженные Силы Российской Федерации; стремления к повышению профессионального мастерства, личной ответственности за обучение и воспитание военнослужащих; заботливое и уважительное отношение к ним. Это основная целевая установка в воспитательной работе с офицерами. Обязанности, направления воспитательной работы заместителя командира подразделения по воспитательной работе изложены в Уставах Вооруженных Сил Российской Федерации, приказах и директивах министра обороны и начальника Главного управления воспитательной работы (ГУВРа), других руководящих документах. В связи с этим целесообразно выделить некоторые особенности воспитатель-

ной работы с офицерами, обратить внимание на ряд существенных аспектов этой деятельности.

Одной из особенностей является проведение воспитательной работы, направленной на сохранение в Вооруженных Силах офицеров, которые составляют костяк офицерского корпуса, имеют высокую мотивацию к службе и готовы дальше служить, но в силу обстоятельств (сокращение, увольнение) вынуждены увольняться. Не секрет, что кадровые органы часто проводят сокращение, увольнение в массовом порядке, без разбора, поголовно, выполняя указания сверху. Часто увольняют не тех офицеров, которых надо уволить по профессиональной непригодности, немотивированности к службе и другим причинам, а профессионалов, которые чем-то не угодили начальству, открыто высказывали свое мнение, выступали против несправедливости и т.д. За каждого честного и справедливого офицера, хорошего специалиста, умеющего и желающего работать с людьми, необходимо бороться, постараться убедить его остаться служить, проявить заботу о нем.

Другой особенностью воспитательной работы с офицерами в части является осуществление дифференцированного подхода. Как уже отмечалось, многие офицерские коллективы в частях неоднородны, в них существуют положительные и негативные тенденции. Указаниями, распоряжениями, призывами здесь не много достигнешь. Необходим внимательный подход к каждому офицеру, тщательный учет особенностей профессиональной деятельности различных категорий офицеров (командиры, инженеры, воспитатели, офицеры штабов и служб и т.д.). Следует определять конкретные цели и задачи в воспитательной работе с каждой категорией офицеров. Особого внимания требуют молодые офицеры, которые прибыли в часть после окончания военных образовательных учреждений. Не нужно перегружать их служебными обязанностями, работой по принципу «от А до Я». Необходимо дать возможность пройти этап становления в должности, раскрыть лучшие свои качества и способности. Помогут при этом советы опытных, авторитетных офицеров-методистов.

Многие молодые офицеры назначаются на должности не по прямому предназначению (например: командиру взвода предлагают должность заместителя командира по воспитательной работе). Им нужно оказать всестороннюю помощь и поддержку на новой должности; терпимо относиться к их ошибкам и неудачам (они неизбежны); чутко реагировать на их запросы, настроения, желания. В этих целях проводятся дни молодых офицеров. Необходимо стимулировать и поощрять молодых офицеров даже за небольшие успехи, объективно, беспристрастно оценивать результаты их деятельности. Нельзя различного рода совещания, собрания офицеров превращать в место для «разгона».

Требовательность должна быть обоснованной, справедливой, целесообразной, принципиальной и сочетаться с уважением личного достоинства подчиненного. Необходимо возобновить такую форму работы с офицерами, как офицерское собрание с его традициями и системой воспитательной работы с офицерами.

Важной целью воспитательной работы с офицерами в части является создание и поддержание в офицерских коллективах такого морально-психологического климата, когда в центре внимания будет каждый офицер: молодой и прослуживший уже много лет, начинающий службу и опытный методист, мастер обучения, воспитания, офицер холостой и офицер-семьянин. Главное – это создать обстановку доверия, уважительности друг к другу, сохранить и приумножить лучшие традиции офицерского корпуса.

Успех воспитательной работы с офицерами зависит от многих условий, к основным из которых относятся следующие: личная примерность командира подразделения и его заместителя по воспитательной работе в выполнении офицерского долга, требовательность и уважительность к подчиненным офицерам, простота и доступность, скромность и честность, проявление постоянной заботы о своих подчиненных, глубокого интереса к каждому офицеру; оказание помощи в становлении и профессиональном росте; объективная оценка профессиональной деятельности каждого офицера и стимулирование его развития; тщательное планирование и подготовка каждого вида деятельности, занятия, совещания, беседы и т.д.; систематический анализ и оценка результатов деятельности, оперативное изучение трудностей, запросов, настроений, оказание действенной помощи; преданность офицерскому корпусу, верность офицерскому долгу и др.

## **ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАНИЯ ПРАПОРЩИКОВ (МИЧМАНОВ)**

В Вооруженных Силах нашего государства более 30 лет существует институт прапорщиков и мичманов, который был введен 1 января 1972 года Указом Президиума Верховного Совета СССР. Слово «прапорщик» происходит от старославянского «прапор», что означает стяг, знамя. Прапорщиками в русской армии именовались знаменосцы. В 1712 году был введен младший офицерский чин прапорщика, который просуществовал до 1917 года. Слово «мичман» пришло из английского языка и означало средний корабельный чин. В российском военно-морском флоте чин был введен в 1716 году как унтер-офицерский. С 1732 по 1917 год он соответствовал чину поручика в

армии. Сегодня не представить нашу армию и флот без этого многочисленного отряда квалифицированных командных, технических и административно-хозяйственных кадров.

За последние годы коренным образом изменились методы и способы вооруженной борьбы, а значит, усложнилось обучение и воспитание военнослужащих. Все это вызывает необходимость иметь в подразделениях таких ближайших помощников офицера, которые отличались бы более основательной общеобразовательной, специальной и методической подготовкой, хорошо знали современную технику, ощущали бы внутреннюю потребность на долгие годы посвятить себя воинской службе и были способны самоотверженно нести ее в любых условиях, при всяких обстоятельствах.

Основные задачи воспитательной работы с прапорщиками и мичманами определены в Концепции воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации 2004 года. В ходе их решения командирам и их заместителям по воспитательной работе необходимо наращивать усилия по дальнейшему отбору и аттестованию в прапорщики (мичманы) достойных людей, назначению их на должности; вести разъяснительную работу о том, какие требования предъявляются к лицам, которые могут быть приняты на службу в качестве прапорщиков. Кандидаты должны соответствовать требованиям: - по общеобразовательному цензу; уровню профессиональной подготовки; морально-психологическим качествам; выполнению нормативов по физической подготовке.

Кроме того, кандидаты проходят медицинское освидетельствование: военнослужащие – углубленное медицинское обследование, а при необходимости – военно-врачебную комиссию; граждане, призывающиеся из запаса, проходят Военно-врачебную комиссию при областных и им равных военных комиссариатах.

Очень важным воспитательным моментом является аттестование прапорщиков и мичманов, которое проводится не реже одного раза в пять лет их прямыми начальниками. В выводе по аттестации указывается, соответствует ли аттестуемый занимаемой должности, после чего излагается мнение о его дальнейшем, наиболее целесообразном служебном использовании. В аттестации с выводом об увольнении прапорщика или мичмана в запас записываются номер и наименование военно-учетной специальности, по которой он подлежит воинскому учету в запасе Вооруженных Сил. Аттестационные комиссии воинских частей обязаны установить соответствие аттестации действительным морально-деловым качествам прапорщика, мичмана и дать свои заключения. Аттестации с выводом о целесообразности увольнения со службы, о несоответствии занимаемой должности или о наличии у аттестуемого

существенных недостатков должны рассматриваться с вызовом его на заседание комиссии.

В многообразной работе по воспитанию прапорщиков (мичманов) в духе сознательной дисциплины особое место занимает разъяснение воинских уставов. Опыт показывает, что решающее значение имеет личный пример офицеров. Армейская и флотская жизнь на каждом шагу подтверждает, что если командир (начальник) дисциплинирован, проявляет старание в службе, то и подчиненные ему прапорщики зачастую ведут себя в соответствии с поведением начальника и подражают ему.

Одним из путей воздействия на сознание и чувства прапорщиков является индивидуальная работа. Важным условием успеха в индивидуальной работе офицеров является знание ими индивидуальных особенностей подчиненных прапорщиков, их семейного положения, профессиональных способностей и наклонностей. Только повседневная кропотливая работа, порой с ведением педагогического дневника, поможет правильно установить нормальные служебные отношения с каждым из них. В ходе нее используется индивидуальная помощь в качестве формы воспитательной работы, которая представляет собой оказание содействия прапорщику в решении проблем, возникающих в процессе выполнения им задач военной службы или в личной жизни. Оказывая индивидуальную помощь, командир помогает подчиненному преодолеть возникающие трудности, что способствует формированию у прапорщиков более доверительного отношения к нему, мобилизует их на добросовестную службу.

Анализ педагогической практики показывает, что наиболее характерной формой воспитательной работы является индивидуальная беседа, представляющая собой диалог офицера и прапорщика, в ходе которого происходит обмен мнениями, оценочными суждениями и другой информацией. Эффективность беседы зависит от предварительной подготовки воспитателя к ее проведению, актуальности темы, уровня педагогического мастерства офицера-воспитателя.

В педагогической практике заместителя командира подразделения по воспитательной работе укрепилась и такая форма, как личное общение с членами семей прапорщиков. В его процессе офицер лучше узнает индивидуальные особенности прапорщика и может использовать это для создания доброжелательных отношений в коллективе.

Характер службы прапорщиков (мичманов) предъявляет высокие требования к их профессиональной подготовке. Теоретические знания и некоторые навыки в работе с людьми они получают в школах прапорщиков и мичманов. Качества же командира и воспитателя у многих из них формируются и развиваются в ходе исполнения должностных обязанностей. Первый пери-

од службы наиболее трудный. Успешному освоению своих обязанностей прапорщикам и мичманам помогают проводимые в системе командирской подготовки показательные и инструкторско-методические занятия, занятия по военной педагогике и психологии и другие.

В целях самообразования и самовоспитания в условиях части прапорщики и мичманы могут прибегнуть к индивидуальным консультациям, инструктажам, помощи непосредственных начальников, старших офицеров.

Опыт показывает, что решающим условием успешной воспитательной деятельности данной категории военнослужащих является воспитание их самих. Командиры должны своевременно посоветовать подчиненным прапорщикам и мичманам начать воспитательную работу в подразделении с самих себя, так как личный состав желает видеть в своем командире человека, обладающего высокими нравственными, военно-профессиональными, организаторскими и военно-педагогическими качествами.

Успех в воспитательной работе прапорщиков и мичманов обеспечивается за счет глубокого изучения научной, военно-специальной, военномемуарной и художественной литературы, различных документов государства, Министерства обороны. Знание научной теории, политики нашего государства помогает прапорщикам и мичманам лучше ориентироваться в окружающей действительности, осмысливать современные проблемы войны и мира, защиты Отечества, правильно понимать свое место, роль и задачи в обучении и воспитании подчиненных, в укреплении боевой готовности подразделения, части, корабля. Для решения этих проблем командиры (начальники) ставят задачи прапорщикам на самовоспитание и самообразование.

Современный этап развития нашего общества, его Вооруженных Сил требует от военных кадров неустанно овладевать военным делом. Каждый прапорщик и мичман должен стремиться стать мастером боевой квалификации, в совершенстве владеть оружием и боевой техникой. Отличное знание вооружения и техники, мастерское владение ими укрепляют авторитет прапорщиков (мичманов), воспитывают у подчиненных уважение к ним, оказывают благотворное влияние на всю учебно-воспитательную работу. Анализ взаимоотношений прапорщиков и военнослужащих срочной службы показывает, что в частях (подразделениях), где командиры заботятся о профессиональном росте ближайших помощников офицеров, меньше происходит конфликтов между этими двумя категориями и существенно снижается уровень неуставных взаимоотношений между ними.

Трудно обучать и воспитывать подчиненных, не обладая организаторскими способностями. Поэтому командирам необходимо проводить различные воспитательные мероприятия по развитию у прапорщиков этих качеств, чтобы они могли тщательно продумывать и планомерно строить всю учебно-

воспитательную деятельность, добиваться слаженной, ритмичной работы подчиненных, проявлять инициативу и творчество, сосредоточивая внимание на главном – достижении высоких конечных результатов.

Особенности организации воспитания прапорщиков требуют развития у них определенных военно-педагогических качеств. В их числе:

- стремление быть ближе к людям;
- умение расположить их к себе;
- наблюдательность;
- внимательность;
- требовательность;
- педагогический такт и др.

Возглавляя небольшие подразделения, прапорщики и мичманы всегда на виду. Все, что ни делает каждый из них, быстро становится известно подчиненным. И если личный состав видит своего командира искусным в военном деле, простым и доступным в общении с людьми, чутким и внимательным к их заботам и нуждам, честным, порядочным, требовательным к себе, то проникают к нему глубоким уважением и искренней любовью. И наоборот, когда такие качества отсутствуют, прапорщики и мичманы становятся "героями" различных анекдотов и афоризмов.

Жизнь, боевая учеба и служба прапорщиков и мичманов в условиях современного этапа развития армии и флота Российской Федерации требуют новых подходов к организации воспитательной работы с ними. Это обусловлено: необходимостью активизации воспитательного воздействия; совершенствования содержания форм и методов работы с людьми.

Обновление теоретического содержания воспитательной работы, приведение ее в соответствие с реальностями жизни являются наиболее актуальными направлениями кадровой политики в Вооруженных Силах.

В формировании личности прапорщика ведущая роль принадлежит воспитанию у него гражданской ответственности. Гражданская ответственность – это духовная сила, которая цементирует моральные качества личности, укрепляет волю, помогает выполнять воинский долг.

К другим важным качествам относится научное мировоззрение, которое является своего рода стержнем высокой гражданской зрелости прапорщика и представляет собой синтез научных знаний, идейных убеждений и готовности действовать согласно им на практике, в повседневной жизни.

В сложном процессе формирования личности прапорщика важно обеспечить единство государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового, экономического, эстетического, физического, экологического и других направлений воспитания.



Важнейшее условие роста эффективности воспитательной работы с военнослужащими данной категории – улучшение организации и повышение действенности общественно-государственной подготовки.

Существенным моментом в воспитательной работе с прапорщиками и мичманами является своевременное, оперативное информирование о наиболее значительных событиях внутренней и международной жизни, разъяснение политики нашего государства, освещение решений правительства, направленных на социально-экономическое развитие страны, укрепление ее обороноспособности.

Во многих частях активную воспитательную работу среди прапорщиков ведут командиры и их заместители. Они глубоко вникают в деятельность прапорщиков, в их материально-бытовые и культурные запросы. В практику воспитательной работы с этим многочисленным отрядом командных кадров вошли собрания по вопросам службы, соблюдения морально-этических норм поведения. Подобные собрания дают возможность обмениваться мнениями, опытом, обсуждать актуальные вопросы.

Воспитание прапорщиков обеспечивается системой методов. Методы – это совокупность приемов и средств, используемых командирами для достижения определенных воспитательных целей. Средство – это материальные и идеальные объекты, которые используют командиры в своей воспитательной работе. Прием – способ применения того или иного средства в практике воспитательной работы. К наиболее целесообразным методам воспитания прапорщиков относятся убеждение, поощрение, принуждение, упражнения и некоторые другие (пример, соревнование, критика и самокритика и т.д.).

**Метод убеждения** может быть реализован с помощью различных приемов: разъяснения, наставления, поучения, обсуждения, примера, поручения, иронии, шутки.

**Метод поощрения** предусматривает использование таких приемов, как похвала, одобрение, выражение доверия и так далее. Так например, для прапорщиков, прослуживших пять лет и более, причем не менее одного года на должностях, подлежащих комплектованию старшими прапорщиками и старшими мичманами, либо офицерами, предусмотрено присвоение звания старшего прапорщика (старшего мичмана). Это звание может быть присвоено прапорщикам и мичманам в следующих случаях:

- за высокие морально-боевые качества, проявленные ими при защите Отечества, независимо от срока службы и занимаемой должности;
- безупречную службу в качестве прапорщика или мичмана в течение пятнадцати лет непрерывно, независимо от занимаемой должности;

- несение боевого дежурства или боевой службы в соответствии с порядком, установленным для присвоения воинского звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой должности.

**Метод принуждения** - это крайний способ воспитательного влияния на подчиненного. Он представляет собой систему дисциплинарно-педагогического воздействия на прапорщика в целях изменения его поведения, побуждения к добросовестному выполнению служебных обязанностей. Основными средствами метода принуждения являются: категорическое требование; напоминание об обязанностях военной службы; предупреждение о возможном привлечении к дисциплинарной или уголовной ответственности; привлечение к дисциплинарной ответственности; привлечение к уголовной ответственности. Использовать данные средства в отношении прапорщиков нужно крайне осмотрительно, с учетом характера проступка, обстоятельств его совершения, последствий, прежнего поведения виновного и других особенностей. Принуждение следует осуществлять на основе признания военнослужащим того, что он совершил проступок, осознания им своей вины, индивидуального подхода к выбору средств принуждения. Военнослужащие должны знать, что на каждый случай нарушения ими норм поведения последует неотвратимая реакция со стороны командира. Меры принуждения должны осуществляться своевременно, но без поспешности и необоснованности; недопустимы грубость и унижение личного достоинства военнослужащего. Необходимо учитывать мнение воинского коллектива относительно проступка сослуживца.

Командиру важно чередовать методы убеждения и принуждения. Преобладает все-таки убеждение. Ведь силой принуждения невозможно заставить человека быть добрым, приветливым, честным, общительным и порядочным. Уважение к этим качествам закладывается в процессе социализации личности, которая проходит сначала в семье, затем в школе, на улице. Долг командира – скорректировать стиль поведения прапорщика в коллективе, рассказать об опыте работы его предшественников, о важности добросовестного отношения к службе. Все сделанное ненавязчиво и вовремя может оказать большое воспитательное воздействие и вызвать стремление к нравственному самосовершенствованию.

Необходимо помнить о том, что в формировании профессиональных качеств прапорщика большую роль играет и **метод упражнения**. Разумеется, форма реализации отличается от использования его на занятиях по командирской подготовке, где можно многократно повторять тот или иной прием. Упражнение в воспитании заключается в такой организации жизнедеятельности, когда сама обстановка заставляет человека поступать в соответствии с требованиями закона, военной присяги, приказов и инструкций. В чистоте,

уюте, при внимательном и добром отношении окружающих у человека исподволь формируются привычки хорошего поведения. В условиях армейской службы не требуется создание искусственных трудностей и экстремальных ситуаций для проявления качеств личности. Воинская служба сама состоит из непрерывной цепи проверок на прочность духа и морали. Помочь в этой ситуации развить высокие профессиональные качества и избавиться от негативных – долг и служебная обязанность всех командиров.

## **СОДЕРЖАНИЕ И СПЕЦИФИКА ВОСПИТАНИЯ РЯДОВЫХ И СЕРЖАНТОВ (СТАРШИН), ПРОХОДЯЩИХ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ**

Сегодня объективно выделяется особая категория военнослужащих – военнослужащие-контрактники. Анализ состояния воспитательной работы в частях и подразделениях показывает, что контрактник - это не тот военнослужащий по призыву, с которым ранее уже проводилась воспитательная работа. Контрактник требует новых подходов в процессе воспитания, так как в нем много проблем и трудностей.

Одна из трудностей, осложняющих процесс воспитания, - это ограниченность мотивов материальными рамками и недостаточность других стимулов, побуждающих к службе по контракту. Большая часть военнослужащих-контрактников пришла в армию в связи с ростом безработицы и нестабильности в гражданской сфере деятельности. Это определило их мотивацию к службе, которая изменяется в сторону повышения материальных запросов. В связи с этим появилось много различных проблем: оптимизации проведения свободного и служебного времени; воспитания устойчивого отрицательного отношения к негативным явлениям (воровству, пьянству, наркомании, невякам на службу, хулиганству) и др.

В особую группу можно выделить проблемы общения и взаимоотношений различных категорий военнослужащих, особенно: военнослужащих, проходящих службу по призыву и по контракту; военнослужащих-контрактников и командиров взводов, рот и вышестоящих командиров; взаимоотношения военнослужащих-контрактников с так называемыми не армейскими структурами (социальными органами, в семье, в кругу друзей и т.д.)

К положительным чертам контрактников можно отнести то, что это люди зрелые, имеющие социальный опыт, почти все со средним образованием, в большинстве случаев обеспечены жильем, имеют опыт семейной жизни. Среди отрицательных черт - односторонняя мотивация к службе по контракту.

ту, низкий уровень удовлетворенности выбранной профессией, неготовность ограничить себя, воспринять жесткие армейские требования, неуверенность в своем будущем и отсутствие твердых намерений продолжать профессиональную службу в армии, недоверчивое и скептическое отношение к своим командирам. Все это существенно повышает требования к воспитательной работе, заставляет воспитателей учитывать специфику данной категории военнослужащих. Качественная организация воспитания требует его совершенствования: повышения уровня психолого-педагогической и методической подготовки офицеров; объединения их общих усилий в процессе воспитания военнослужащих-контрактников; изучения особенностей этой категории военнослужащих и оптимизации содержательно-структурной стороны процесса их профессионального воспитания; обоснования идеи, целей и задач воспитания; разработки методики его осуществления.

Большинство контрактников считают, что главнейшими условиями их полной отдачи службе являются семейное благополучие, уверенность в будущем, обеспеченность, ощущение социальной значимости своей профессии.

Главная цель воспитательной работы с контрактниками - формирование такого военнослужащего, который соответствовал бы предъявляемым требованиям к профессионалу. Этой целью определяются задачи, стоящие перед системой воспитания:

1. Улучшение качества отбора военнослужащих для службы по контракту, совершенствование управления их профессиональным становлением.

2. Выявление и развитие профессионального потенциала военнослужащих-контрактников, реализация их способностей в профессиональной деятельности, привитие профессиональных качеств: компетентности, ответственности, умения ориентироваться в любой сложной обстановке, любовь к профессии военного, энергичность и способность использовать все возможности для победы, преданность своему делу и Отечеству, верность традициям, боевому знамени, присяге, уверенность в своих возможностях, возможностях командиров и сослуживцев и др. Многие ученые все больше подчеркивают значимость приемов, которые должны сформировать у профессионалов веру в свои возможности, возможности своих командиров. Эти приемы нейтрализуют воздействия, снижающие самоуважение личности, но исключают применение наказаний и других мер коррекции поведения. Эти меры должны адресоваться частным формам поведения (наказывать поступок, а не военнослужащего), использоваться только в тех случаях, когда причина неудач заключается в лени, слабых усилиях военнослужащего, а не в независимых от его воли обстоятельствах.

3. Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, чтобы сделать ее делом своей жизни. Практика показывает, что устойчивый ин-

терес, благоприятная психическая настроенность к избранному виду деятельности, удовлетворенность своей работой, социально значимая мотивация служат надежной гарантией достижения успехов в службе.

4. Совершенствование управления воспитательной работой. Оно обусловлено необходимостью анализа результатов, коррекции воспитательной деятельности.

5. Психолого-педагогическая подготовка офицеров к воспитанию солдат и сержантов, проходящих службу по контракту, разработка методик и рекомендаций.

6. Оптимальный выбор форм, методов, приемов и средств воспитания, умелое использование их в повседневной деятельности, опора на позитивный опыт.

7. Создание необходимых условий для эффективного и целенаправленного профессионального воспитания военнослужащих контрактников.

Основные качества и требования к солдатам и сержантам, проходящим службу по контракту, изложены в законах, постановлениях Правительства Российской Федерации, военной присяге, воинских уставах, приказах и директивах министра обороны, начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, в нормативных актах Министерства обороны, регламентирующих обеспечение службы по контракту. Задачи воспитательной работы с этой категорией военнослужащих перечислены в Концепции воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации 2004 года.

Воспитание военнослужащих-контрактников – процесс многогранный и сложный, поэтому наличие большого спектра методов дает возможность воспитателю для оптимального выбора, а затем для коррекции и маневра в воспитательном воздействии. Степень реализации методов зависит от педагогически грамотного и умелого их применения командирами, офицерами воспитательных структур.

Особое место в содержании воспитательной работы военнослужащих-контрактников занимает изучение и учет уровня профессиональной воспитанности и удовлетворенности службой военнослужащих-контрактников. Изучение военнослужащих предполагает кропотливую, систематическую работу со всеми подчиненными и по всем вопросам. С первых дней пребывания в части изучаются профессиональные качества военнослужащего. От этого зависит выбор специальности, которую он будет осваивать, а значит, степень удовлетворенности службой и качество выполнения им своих функциональных обязанностей. Изучение военнослужащих-контрактников создает условия для совершенствования воспитательной работы и профессионализации личности военнослужащего. Каждое воздействие строится с учетом

социализации личности, индивидуальных, социально-психологических, физиологических, возрастных особенностей и уровня развития профессиональных качеств.

Важным и сложным элементом содержания воспитания является согласованная и скоординированная педагогическая деятельность командиров, органов военного управления, государственных и административных органов. Сложность обусловлена рядом объективных и субъективных причин. К объективным причинам можно отнести: неоднозначную социально-политическую и экономическую обстановку в стране и мире; отсутствие средств на проведение плановой боевой подготовки; стабильность в армии из-за трудностей в проведении военной реформы, постоянного ожидания сокращения штатных должностей, материальной и социальной незащищенности военнослужащих; падение престижа и социальной значимости военной профессии. К субъективным – слабую педагогическую подготовленность офицеров-воспитателей; рассогласованность в действиях командования воинских частей и военкоматов; отсутствие интереса у первых лиц администраций к проблемам и нуждам военнослужащих; разное понимание проблем воспитания рядовых и сержантов, проходящих службу по контракту у офицеров. Поэтому одной из главных задач командиров и органов военного управления является согласование и координация педагогических усилий. Каждый офицер-воспитатель должен знать свои возможности и обязанности по воспитанию военнослужащих-контрактников, чтобы избежать в воспитательной работе однообразия, дублирования.

Воспитание рядового и сержантского состава, проходящего службу по контракту, выражается в целенаправленной деятельности должностных лиц (воспитателей) по профессиональному становлению, формированию и развитию воинов-контрактников, привитию им профессиональных качеств и стремления к совершенствованию в соответствии с требованиями военного дела, статуса профессионала. Оно организуется и осуществляется на основе общих военно-педагогических принципов, вытекающих из закономерностей военно-педагогического процесса. Вместе с тем воспитание военнослужащих-контрактников имеет и особенности. Оно определяется целями и задачами профессиональной подготовки, содержанием, спецификой организации и прохождения службы и другими обстоятельствами.

Исследование структуры и содержания воспитания военнослужащих-контрактников, обобщение опыта воспитательной работы командиров и органов военного управления выявило, что воспитание военнослужащих-контрактников основывается на выработанных военной педагогикой принципах воспитания. Эти принципы были переработаны в соответствии с изменившимися взглядами на методологическую основу военной педагогики и

требованиями времени, современным положением и состоянием Вооруженных Сил РФ и заложены в Концепцию воспитания военнослужащих Вооруженных Сил. К основным принципам воспитания относятся:

- 1) гуманизация (человек в центре внимания, "очеловечивание" всего, что связано с его деятельностью; демократизация);
- 2) индивидуальный подход;
- 3) воспитание в коллективе и через коллектив;
- 4) воспитание в процессе деятельности (ратного труда);
- 5) сочетание требовательности с уважением личности и заботой о человеке;
- 6) комплексный подход к воспитанию (все для воспитания, все воспитывают);
- 7) единство процесса обучения, воспитания, развития и морально-психологической подготовки;
- 8) учет исторического опыта воспитания в русской армии и Советских Вооруженных Силах.

Знание принципов и умелое их использование позволяют офицеру-воспитателю найти правильный подход к своим подчиненным, творчески решать педагогические задачи с учетом всех объективных и субъективных факторов, конкретных условий; оптимально строить процесс воспитания, а также управлять им; диагностировать и прогнозировать результаты его действий.

Военнослужащие-контрактники не проводят все свое время в части, как военнослужащие по призыву, и все же большую часть их времени (40%) занимает профессиональная деятельность.

Воспитание военнослужащих-контрактников осуществляется во всех видах профессиональной деятельности: в ходе занятий, несения караульной службы, выполнения регламентных и хозяйственных работ, в ходе проведения учений и выполнения боевых задач. Военнослужащий воспитывается коллективом, условиями профессиональной деятельности, методами и способами профессионального воспитания, т.е. осуществляется непосредственное и опосредованное воспитание.

Важную роль в воспитании занимает организация профессиональной деятельности: четкий и приемлемый регламент, рациональная организация труда, качественное и своевременное материально-техническое обеспечение, постановка конкретных и реальных задач, оказание помощи и контроль. При постановке задач командир учитывает степень подготовленности военнослужащего, чтобы преднамеренно не допустить невыполнение задачи и тем самым вызвать чувство беспомощности у военнослужащего.

Активно воздействуют на воспитание условия профессиональной деятельности. От воспитателей требуются усилия по созданию комфортных условий для профессиональной деятельности контрактников как в области материальной, так и социальной, коммуникативной. Любой вид профессиональной деятельности необходимо использовать в воспитательных целях. Немалую роль при этом играет состязательность, разнообразие видов деятельности, изменение содержания воспитательной работы, определение ее перспектив и ориентиров, подведение итогов, оценка каждого военнослужащего, признание значимости его вклада в общее дело, выражение способности каждого реализовать себя как профессионала.

Важным условием эффективности воспитания военнослужащих контрактной службы выступает обеспечение единства процессов обучения, воспитания, развития и морально-психологической подготовки. Нельзя разьединять все эти процессы и предполагать, что в определенное время мы занимаемся одним, а затем другим. Они составляют одно целое, и только в их взаимодействии можно достичь результатов. Профессиональная деятельность контрактников построена так, что времени для массовых воспитательных мероприятий практически нет, да и эффективность их с данной категорией военнослужащих очень низка. Эффективность воспитательной работы достигается, прежде всего, за счет высокой психолого-педагогической подготовленности офицеров, наличия у них организаторских и управленческих качеств, авторитета у воинов-контрактников.

Завоевать авторитет у военнослужащих-контрактников очень сложно. Одним из неперенных условий является соблюдение принципа сочетания требовательности с уважением личности и заботой о человеке.

В современных условиях, когда приоритетными считаются интересы человека, а материальных предпосылок к этому нет, этот принцип вступает во внутреннее противоречие, где требовательность ставится в зависимость от заботы. Это реально ощущают на себе офицеры-воспитатели в процессе воспитания. Поэтому в воспитании военнослужащих-контрактников нужно исходить из заботы о человеке (пусть даже эта забота не выражена в материальном виде, пусть это будет теплое слово о семье военнослужащего, о нем лично), проявлять жесткую требовательность к себе и справедливую требовательность к подчиненным.

Офицеры-воспитатели должны учитывать и разницу в возрасте. В практике войск много случаев, когда командиру лейтенанту 21-22 года, а солдату контрактнику – 30-40 лет. В такой ситуации требовательность должна выражаться особенно тактично, сочетаться с уважением личного достоинства военнослужащего и его возраста. Не следует допускать грубости и тем более унижения. Позволить себе "высокую командирскую нотку" офицер



может лишь в экстремальной обстановке, при условии общего уважения к нему.

Таким образом, содержание воспитательной работы с военнослужащими контрактной службы включает ряд ключевых моментов: определение места, роли, научных и организационных основ воспитания; целеполагание; оптимальный выбор и использование методов, форм, средств и приемов; изучение и учет уровня профессиональной воспитанности контрактников; согласованную педагогическую деятельность органов военного управления, государственных и административных органов. Приведение в систему представлений о сущности, содержании, принципах воспитания будет способствовать повышению эффективности воспитательной деятельности офицеров, которые сегодня сталкиваются со значительными трудностями и противоречиями в воспитании солдат и сержантов, проходящих службу по контракту.

## **ВОСПИТАНИЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО ПРИЗЫВУ**

Основные теоретические положения, цели, задачи, принципы, подходы, методы и формы воспитания военнослужащих по призыву, которые легли в основу всей деятельности командного состава и органов военного управления, разработаны военными учеными. Общеизвестно, что важными в решении задач воспитания являются такие подходы, как системный, комплексный, дифференцированный, индивидуальный, оптимизационный, информационно-управленческий и др.

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

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

**Дифференцированный подход** предполагает учет особенностей различных категорий военнослужащих и включает определение специфических промежуточных целей, содержания, методов, приемов и форм воспитательной работы, наиболее полно соответствующих каждой группе воинов и позволяющих сконцентрировать воспитательные воздействия, более эффективно формировать нравственные и профессиональные качества и на этой основе достигать повышения боеспособности и боеготовности воинских частей.

**Индивидуальный подход** предполагает учет индивидуальных особенностей личности военнослужащих: черт характера; направленности личности; жизненного опыта; интеллектуальных, волевых, эмоциональных и познавательных качеств; физического развития, привычек и др.

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

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

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

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

Воспитательная работа - это целенаправленная деятельность общества, государства, их институтов, а также отдельных воспитателей по формирова-

нию и развитию личности военнослужащего, в соответствии с потребностями времени.

Психолого-педагогическая структура процесса воспитания военнослужащих предполагает наличие следующих элементов: а) объекта и субъекта воспитания; б) четко сформулированных целей и задач, содержания воспитания; в) системы педагогического взаимодействия объекта и субъекта воспитания; г) методов, средств и форм воспитания; д) организационной структуры; е) результатов и условий, влияющих на эффективность воспитания. В основе процесса воспитания должны лежать идеи патриотизма, стремление военнослужащего овладеть специальностью, культ военной службы.

Воспитательную работу необходимо рассматривать как единство непосредственного и опосредованного взаимодействия воспитателей, создающих условия для воспитания и осуществляющих его, и воспитуемых, активно или пассивно реагирующих на все процессы под влиянием своих потребностей, мотивов, жизненного опыта, сложившихся убеждений, воздействия окружающих и других факторов, а также социальной среды (общества, государства, семьи, коллектива и т.д.).

Современный процесс воспитания – это не прямое, одностороннее воздействие на военнослужащих, а социальное взаимодействие различных объектов и субъектов: индивидуальных (конкретных воспитателей, людей), групповых (микрогрупп, коллективов) и условно социальных институтов воспитания. Социальное взаимодействие, в котором происходит воспитание, можно представить в виде множества взаимосвязей: общество – коллектив – военнослужащий, государство – семья – военнослужащий, государство – институты воспитания – военнослужащий, воспитатель – коллектив – воспитанник, воспитатель – семья – воспитанник и т.д. Во всех этих связях воздействие может быть непосредственным или опосредованным.

Необходимо помнить, что воспитательная работа имеет две стороны. Государство определяет задачи воспитания, а Министерство обороны – его инфраструктуру, модель, содержание, направления и программу. Реализуется воспитание через конкретных субъектов (офицеров, воинские коллективы), которые имеют собственные потребности и ценностные ориентиры, свои стереотипы и традиции и т.д. Вследствие этого в воспитательную работу вносятся коррективы и изменения. Поэтому в практике воспитания появляются как прогрессивные явления, так и регрессивные, консервативные, вызывающие соответствующие последствия.

Важным элементом содержания воспитания является оптимальный выбор и использование методов, форм, средств и приемов воспитания. На сегодняшний день в общей и военной педагогике имеется достаточный арсенал методов, форм, средств и приемов воспитания. Наиболее приемлемые

методы в воспитательной работе с военнослужащими по призыву отражены на рисунке 1.

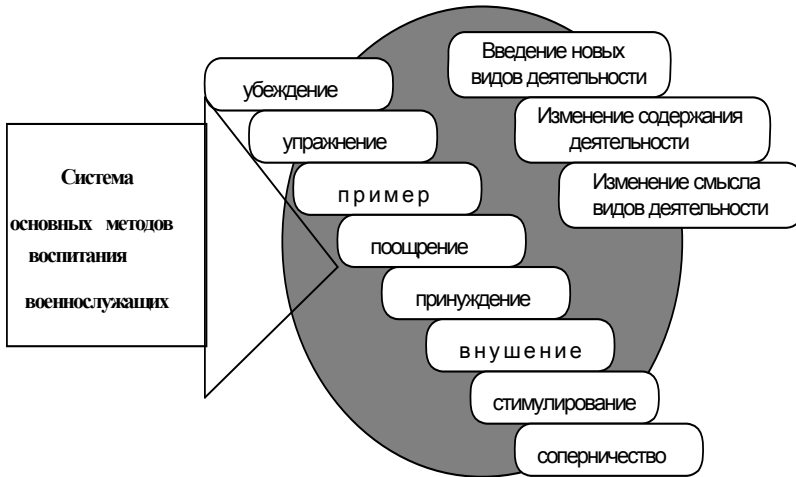


Рисунок 1. Основные методы воспитания военнослужащих

Воспитательная работа предусматривает приобретение военнослужащими знаний, навыков, умений, перерастающих в привычки, убеждения и в конечном счете в высокие личные и профессиональные качества. Она обусловливается синтезом, с одной стороны, возможностей, способностей и активности личности, а с другой стороны - требований воинской деятельности, определяемых особенностями ее содержания, средств, условий, организации.

Результатом воспитательной работы должна стать всесторонне подготовленная личность военнослужащего, в той или иной мере соответствующая эталонной модели. На этом воспитательная работа не заканчивается. Полученный результат необходимо сравнить с заданной эталонной моделью, проанализировать его, определить позитивные и негативные моменты и внести коррективы. Этим достигается цикличность всей воспитательной работы и повышение ее эффективности, оптимальности с каждым циклом.

Необходимо отметить важнейший элемент воспитательной работы – создание материальных, духовных и организационных условий. Это основа, без которой смоделированный процесс не будет эффективным. А.С.Макаренко, говоря об этой стороне воспитательного процесса, подчеркивал, что "голодные, грязные колонисты, рыскающие в поисках пищи, пред-

ставлялись мне неблагоприятными объектами для проповеди какой бы то ни было морали...". Поэтому решение проблемы создания условий для прохождения воинской службы является благодатной почвой в деле повышения ответственности воспитания.

Содержание воспитательной работы включает в себя следующие основные элементы:

- \* определение места, роли, научных и организационных основ воспитания;

- \* постановку целей и задач воспитания, т.е. целеполагание;

- \* оптимальный выбор и использование методов, форм, средств и приемов воспитания;

- \* изучение и учет уровня воспитанности и удовлетворенности военнослужащих;

- \* согласованную и скоординированную педагогическую деятельность командиров, органов военного управления, военкоматов, государственных и административных органов.

Воспитание военнослужащих начинается с целеполагания, которое предусматривает на основе общих институциональных целей постановку конкретных целей и задач воспитательной работы. Цели могут быть общими, касающимися всего процесса воспитания, и частными, ставящимися на отдельном этапе воспитания для достижения определенного результата.

Определение и постановка частных целей воспитательной работы, разработка модели военнослужащего имеют несколько этапов: 1) уяснение современных требований, предъявляемых к военнослужащему, государственным нормативным документам; 2) оценка материальных, организационных, педагогических возможностей субъектов воспитания; 3) определение качеств военнослужащих, носящих приоритетный характер; 4) планирование конкретных учебных, воспитательных, организационных, административных и иных мероприятий и отдельных воспитательных актов.

В целом воспитательная работа строится на системном, комплексном и оптимизационном подходах, с учетом индивидуальных, возрастных, профессиональных, физиологических и психологических особенностей военнослужащих. И базируется она на знании сущности и содержания воспитания, его основных противоречий.

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ-ЖЕНЩИН

Процесс реформирования Вооруженных Сил России сопровождается устойчивой феминизацией<sup>1</sup> воинских коллективов. Начиная с 1993 г. количество военнослужащих-женщин в воинских коллективах выросло на 21% и продолжает расти. В условиях увольнения из армии все большего количества офицеров и уклонения от службы призывной молодежи женщины как субъект воинской деятельности расширяют сферу своей военно-профессиональной деятельности. В современных условиях военнослужащие-женщины выполняют обязанности военной службы уже по 112 воинским специальностям: психологи, военные юристы и переводчики, связисты, медицинские работники, преподаватели и научные сотрудники военно-учебных заведений, операторы компьютерных систем и др. В связи с этим знание индивидуально-психологических особенностей женской психологии, форм, методов и способов воспитательной работы с военнослужащими женского пола является необходимым условием эффективного педагогического влияния на воинские коллективы. Ключевая роль в исследовании этого процесса принадлежит новой отрасли педагогического знания - *гендерной педагогике*, изучающей особенности механизмов и моделей полоролевого взаимодействия в социальной среде.

В Министерстве обороны РФ на начало 2002 г. проходили военную службу более 90 тыс. военнослужащих-женщин, в том числе 2,5 тыс. женщин-офицеров. Из них 24 полковника, 167 подполковников и 542 майора. Тридцать четыре российские женщины-офицеры занимают командные должности. В военно-учебных заведениях Министерства обороны РФ проходят службу более 100 женщин-офицеров и обучается около 150 курсантов-девушек (Военная академия РВСН им. Петра Великого, Ярославский военно-финансовый институт и Новочеркасский военный институт связи). 23% всех военнослужащих-женщин – представители семей (жены, дочери) кадровых военных.

Исходным положением социально-педагогического анализа статуса и направленности профессиональной деятельности военнослужащих-женщин в военно-социальной среде выступает понимание личности женщины как индивида, включенного в общую систему общественных связей и отношений, регулирующую социальный опыт, нормы и формы гендерного взаимодейст-

---

<sup>1</sup> Феминизация (от лат. femina – женщина) – процесс усиления роли и количества женщин в различных структурах государственного управления, социальных и профессиональных группах.

вия, и вырабатывающего на этой основе свой внутренний мир, систему жизненных приоритетов, направленность ценностно-мотивационной сферы профессионального сознания и модели социополового взаимодействия.

По данным специальных исследований, факторами благополучного личностного роста женщин как субъектов профессиональной деятельности являются:

- а) физиологическое и репродуктивное здоровье;
- б) психологический комфорт межличностного общения;
- в) положительная рефлексивность;
- г) самоактуализация профессионального самосовершенствования;
- д) независимое мышление;
- е) личностная одаренность.

В рамках личностно-социально-деятельностного подхода определение форм, методов и средств профессионального воспитания военнослужащих-женщин детерминировано следующими положениями.

Личностный подход предусматривает учет в профессиональном воспитании индивидуально-психологических, физиологических, физических, соматических и других особенностей военнослужащих-женщин. В своем гендерно-ролевом поведении женщина чаще всего придерживается позиции: “Я именно такая, какая есть, нравится это вам или нет”. Поэтому в их профессиональном воспитании требуется особое терпение, такт и индивидуальный стиль общения, максимально учитывающий ее индивидуальные особенности, семейное положение, личностные проблемы, особенности физиологического состояния на момент общения. Вступление в военно-профессиональную среду целесообразно осуществлять так, чтобы “не ломать человека, не обращать его в автомат”.

Социальный подход обусловлен тесной взаимосвязью процесса воинской профессионализации женщин социально-экономическими, правовыми, социокультурными и иными факторами военно-социальной среды.

Деятельностный подход предполагает исследование особенностей профессионального воспитания военнослужащих-женщин в ходе различных видов военно-профессиональной деятельности и форм их личностной и профессиональной самореализации, а также выявление тех видов деятельности, которые обеспечивают максимально эффективное формирование и развитие профессионально важных качеств и психических свойств военнослужащих-женщин, позволяющих качественно решать задачи служебной деятельности.

Изучение практики гендерного общения показало, что характеристики самореализации военнослужащих-женщин сложны и противоречивы. В них выделяются как положительные, так и негативные факторы детерминации. Характерными положительными психологическими особенностями женщин,

которые необходимо использовать для повышения эффективности их военно-профессиональной деятельности, являются: внимание, взвешенность личных оценок в профессиональном общении, доверительность, отходчивость, умение идти на компромиссы и прощать мужчинам допущенные ошибки, эмоциональность в общении, открытость, способность интегрировать в себе лучшие черты ближайшего окружения (женщины, много лет живущие в браке, перенимают лучшие черты мужского характера), умение быстро адаптироваться к условиям военной службы, не теряться в трудных жизненных и профессиональных ситуациях, собранность, стойкость, способность в случае необходимости быть решительными и бескомпромиссными, стремление к справедливости. Опыт войск свидетельствует о том, что присутствие женщин в военно-социальной среде в определенной мере социокультурно обогащает взаимоотношения в воинском коллективе, часто стимулирует социальную и служебную активность мужчин в нужном направлении.

Однако, как показывает военно-педагогическая практика, особенности женской психики накладывают серьезный отпечаток на взаимоотношения в коллективах с выраженной феминизированностью. Повышенная эмоциональная чувствительность женщин, стремление к справедливости распределения служебной нагрузки, борьба с фаворитизмом в таких подразделениях (узлы связи, тыловые структуры, медицинские учреждения и т.п.) часто становятся причиной неоправданных конфликтов на почве разрешения “типично женских противоречий”. Семейные проблемы у военнослужащих-женщин также, как правило, отражаются на эффективности служебной деятельности больше, чем у мужчин.

Как показали результаты целенаправленного включенного наблюдения за практической деятельностью различных категорий военнослужащих женского пола в экспериментальных частях, женщина достаточно автономна в своем поведении. Позиция непредсказуемости поведения и мышления женщины отражена в искренних ответах самих женщин в ходе многочисленных бесед с ними: “Мы сами часто не знаем, как поведем себя в следующую минуту, - говорили многие женщины. – Многое зависит от ситуации, нашего настроения и самочувствия”. Подчеркивая эту мысль, известная французская феминистка Симона де Бовуар, отбросив ложные предрассудки всеобщего эгалитаризма, отмечала: “Женщине неизмеримо труднее, чем мужчине, подчиняться организованному порядку. Мужчина подчиняется ему самостоятельно как центральному правилу жизни. Женщине же в этом процессе необходимо посредничество мужчины”. Огюст Конт в этом же контексте подчеркивал, что “величайшая проблема женщины состоит в преодолении трудности повиноваться”. Это обстоятельство, не имеющее серьезного влияния на профессиональную самореализацию женщин в условиях гражданской жизни,



приобретает исключительно важное (порой – решающее) значение в военно-социальной среде, где беспрекословное повиновение начальнику (каким бы он ни был) является незыблемым постулатом и основой всей воинской деятельности.

При организации профессионального воспитания военнослужащих-женщин необходимо учитывать антропологические и физиологосоматические различия мужчин и женщин. По данным науки, средний мужчина на 7 % выше и на 8 % крупнее средней женщины. Средний вес мозга женщины составляет 1220 г. (20 % от общей массы мышечных тканей), а мозг мужчины – 1360 г. (соответственно – 23 % его массы). Рост женщины составляет в среднем 93 % от роста мужчины. Длина женского тела в среднем на 10 см меньше мужского. Общий центр тяжести расположен на 0,5-2,0 % ниже, чем у мужчины. Мышечная ткань женщины составляет 32-35 % от общей массы тела (у мужчин – 40 % и более). Это объясняется наличием в женском организме эстрогена – женского полового гормона. Масса сердца женщины на 10-15 % меньше мужского сердца. Объем крови у женщин на 1 кг массы тела составляет 60-70 % см<sup>3</sup> (у мужчин – 70-80 см<sup>3</sup>). Кровь женщин содержит больше воды (80,11 %), чем кровь мужчин (78,15 %). Все это сказывается на динамике работоспособности и выносливости женщин в различных условиях воинской деятельности.

Проведенный гендерный анализ профессионализации военнослужащих-женщин Вооруженных Сил РФ позволил выявить *типологию их основных групп*.

Первая группа - военнослужащие-женщины “инновационного” типа”, основная часть которых самореализовала свой личностный потенциал одновременно в профессиональной сфере и семейно-бытовой. Эта группа, как показало проведенное исследование, самая малочисленная среди военнослужащих-женщин (1,2%). К ней относится большинство женщин-офицеров в воинском звании “майор” и выше, а также женщины, проходящие военную службу на самых высокооплачиваемых должностях в гендерной нише воинской профессионализации. Военнослужащим-женщинам “инновационного” типа свойственны высокая степень удовлетворенности своими деловыми качествами, высокая военно-профессиональная самооценка, оптимальная социальность воинских и семейных обязанностей и выраженная половая идентификация как брачного (сексуального) партнера.

Вторая группа – профессионально ориентированные военнослужащие-женщины. Основной движущий мотив представителей этой группы – признание в профессиональной среде своих достижений и творческая самореализация (иногда в ущерб семейно-бытовым отношениям). Результаты проведенного опроса показали, что численность таких женщин также отно-

сительно невелика – всего 6 %. Военнослужащие-женщины этой группы отличаются тем, что в структуре направленности личности содержательная сторона их профессиональной деятельности превалирует над вещественно-материальной (важен не результат, а сам процесс работы, межличностные контакты в профессиональной среде как фактор личностной самореализации). Наиболее полно они реализуют свой личностный потенциал именно в работе. В основном профессионально ориентированные военнослужащие-женщины представлены в феминизированных сферах воинской деятельности: подразделениях связи, штабной, медицинской и тыловой службах. Среди них около трети замужних и более половины незамужних женщин.

Вместе с тем необходимо учитывать, что у профессионально ориентированных женщин существует ярко выраженное противоречие между целями профессиональной деятельности и реализацией репродуктивно-семейной функции. “Если женщина целиком поглощена каким-либо делом, - замечает Симона де Бовуар, - ей становится страшно, что она не состоится как женщина. Это чувство постоянно живет в ней, ослабляя волю и ограничивая максимально эффективную деятельность”.

Третью группу составляют военнослужащие-женщины, работающие по необходимости. Как правило, это матери-одиночки, разведенные и женщины материально неблагополучных мужей. Как показал проведенный анализ, это самая большая группа военнослужащих-женщин – около 67 %. Эти женщины работают не ради самореализации, а по принципу: выбирать не приходится. Если мужчина, как правило, “слит с профессиональной деятельностью воедино”, то женщина очень часто отвлекается на работе в связи с семейными заботами. Эффективность работы этой группы военнослужащих-женщин в плане инициативы достаточно низка, так как материальное стимулирование практически отсутствует, а денежное содержание не зависит от объема выполненной работы. Личностная ориентация направлена в основном на межличностное общение в женской профессиональной среде.

Четвертая группа – семейно ориентированные военнослужащие-женщины. К этой группе относится треть замужних и менее половины незамужних женщин, предпочитающих основное время своей жизни посвящать семье. Незамужние женщины этой группы не отличаются высокими результатами профессиональной деятельности, так как один из главных мотивов их жизни – создание благополучной семьи. В отличие от них замужние женщины со стажем работы 10 лет и более, как правило, стремятся к повышению своей профессиональной квалификации и своего профессионального статуса. Даже если заработка мужа не хватает для достойной жизни, их девиз: “Пусть думает муж, на то он и глава семьи”. Как правило, они трудно адаптируются к новым условиям работы и находятся в уязвимом положении в семье.

При определении технологий педагогического влияния на профессиональное сознание военнослужащих-женщин учитывалась специфика их мышления, направленность ценностных ориентаций, особенность самопрезентационных моделей в межличностном общении с мужчинами.

Принимая во внимание, что военно-профессиональное воспитание женщин имеет выраженную прикладную направленность в отношении воинской деятельности, технологии педагогического влияния, с одной стороны, также определяются общими задачами военной службы, а с другой – спецификой воинской специализации конкретной типологической группы военнослужащих-женщин. В.И. в связи с этим Ж.-Ж.Руссо в своем труде “Эмил, или О воспитании” подчеркивал, что “воспитание женщин должно носить практический характер”. Исходя из этого, принимая во внимание положения андрологии о том, что большинство женщин приходят в профессиональные воинские коллективы уже сформировавшимися личностями, задача профессионального воспитания состоит в том, чтобы “постараться убрать или ослабить дефекты полученного материала” с точки зрения интересов военной службы. В связи с этим воспитывающие факторы военной службы в большей степени “работают над человеком”, как бы “полируют” его, а не формируют заново. При этом в организации педагогического процесса в ходе профессионального воспитания военнослужащих-женщин предпочтение отдается технологиям педагогического взаимодействия в системе субъект-субъектных отношений офицеров-руководителей и подчиненных, а не методам прямого педагогического воздействия на них.

Изучение практики воспитательной работы с военнослужащими-женщинами показало, что *педагогическое взаимодействие с ними* характеризуется следующими особенностями:

- ✓ использование преимущественно методов военно-профессиональной ориентации в военной среде и метода убеждения при формировании профессионального сознания;

- ✓ определение методов воспитания, исходя из условий, направленности воинской деятельности военнослужащих-женщин и их принадлежности к определенной военно-профессиональной группе;

- ✓ учет негативного воздействия на психику женщин неблагоприятных факторов военно-профессиональной среды (неудобный для одиноких и многодетных матерей режим работы, низкий уровень профессиональной мобильности и т.д.);

- ✓ оптимальное сочетание методов педагогической поддержки военнослужащих-женщин из “группы риска” (одинокие матери, разведенные женщины, многодетные семьи, семьи с больными детьми, профессионально про-

блемные женщины и т.д.) с методами педагогической коррекции и педагогической ориентации.

Проведенное в 12 воинских частях в марте 2002 г. исследование показало, что у 82 % женщин-офицеров, 64 % прапорщиков и 37 % солдат (сержантов) показатель “завышенная самооценка” имеет устойчивую выраженность. У военнослужащих-мужчин этот показатель соответственно был равен 64 %, 59 % и 49 %. Это подтверждает то, что “завышенная самооценка характеризует именно женский психологический стереотип”. В связи с этим для данной категории военнослужащих-женщин рекомендуется использовать в процессе профессионального воспитания такие педагогические методы, как самовоспитание, мотивация профессионального самосовершенствования, стимулирование познавательной деятельности, личный пример руководителя, создание педагогических ситуаций профессионального выбора и др.

К основным формам профессионального воспитания относятся: профессиональная ориентация, профессиональное просвещение, профессиональная самодиагностика, профессиональное консультирование и др.

Приоритетными направлениями воспитания военнослужащих-женщин являются:

- четкое разъяснение нормативно-правового положения женщин в военно-профессиональной среде, их прав и должностных обязанностей;
- активное включение военнослужащих-женщин с первых дней службы во все виды профессиональной подготовки в целях быстрейшего освоения воинской специальности как условия завоевания профессионального авторитета;
- тактичное предъявление высоких требований к выполнению служебных обязанностей в сочетании с заботой об удовлетворении их материально-бытовых, санитарно-гигиенических и медицинских потребностей;
- разумный учет психофизиологических особенностей женского организма при оптимальном определении служебных нагрузок;
- продуманная и педагогически взвешенная дисциплинарная практика в оценке качества выполнения служебных обязанностей;
- организация регулярных встреч военнослужащих-женщин с руководством части по вопросам их службы, бытового и медицинского обеспечения, семейно-бытовых проблем;
- формирование здоровых гендерных взаимоотношений и нравственной атмосферы в служебном и неформальном общении военнослужащих-женщин и мужчин в части (подразделении), где определяющее значение принадлежит личному примеру командира.

Исходя из направлений, определяются и наиболее целесообразные методы воспитания военнослужащих-женщин. К основным из них относятся следующие:

- метод убеждения как важнейший метод воспитания военнослужащих-женщин, определяющий стратегию гендерных отношений в воинских коллективах;

- метод “контрастной беседы”, основывающийся на смене субъектов воспитательной деятельности, применяющих различные формы и средства воспитания;

- метод положительных примеров в профессиональной деятельности женщин и определении их статусно-ролевых позиций в воинском коллективе;

- метод “напоминания о недостатках”, применяемый, как правило, в личной беседе в виде тактичных рекомендаций женщине обратить внимание на имеющиеся недостатки в служебной деятельности;

- метод “сдерживания отрицательных эмоций”, предполагающий отвлечение женщин от переживаний путем активизации актуальных положительных эмоций, предварительное предупреждение о “серьезном разговоре”, поручение заданий, позволяющих отвлечься от нежелательных негативных чувств;

- метод “немедленной остановки”, применяемый в ситуации резкого обострения межличностного конфликта. Его суть заключается в том, чтобы не отвечать “ударом” на нанесенный “удар”, а собрать волю и энергично, корректно прекратить общение и спустя некоторое время, с учетом психологического состояния женщины, вернуться к проблеме, тактично выяснить отношения, устранить недоразумения и двусмысленность в поведении и общении;

- метод материального и морального стимулирования профессиональной деятельности военнослужащих-женщин, направленный на решение актуальных социальных проблем и удовлетворение эмоциональных ожиданий военнослужащих-женщин;

- метод поощрения как средство активизации служебной мобильности женщин и актуализации их природных способностей, как правило, профессиональные заслуги и взятые служебные рубежи военнослужащих-женщин необходимо широко популяризировать в коллективе, среди членов семьи и профессиональных авторитетов;

- метод дифференцированного подхода к личностным и профессиональным проблемам женщин, принятие обоснованных решений при рассмотрении всех вопросов, связанных с коллективом, где проходит службу военнослужащая-женщина, и с проблемной ситуацией, в которой она оказалась.

Практика воспитательной работы с военнослужащими-женщинами свидетельствует о том, что, осуществляя их воспитание, необходимо вместе с тем стремиться избегать излишнего, неоправданного всепрощенчества. Это, как правило, ведет к тому, что женщины начинают выделять себя как особую привилегированную группу и считать, что командованию изначально необходимо предъявлять к ним заниженные требования по службе. Задача офицера-руководителя - быть справедливым ко всем подчиненным независимо от половой принадлежности, при этом быть подчеркнуто вежливым в предъявлении требований к женщинам. Нельзя забывать также, что именно на офицере-руководителе лежит ответственность за создание для военнослужащих-женщин необходимых бытовых условий, учитывающих специфику их организма, при выполнении служебных обязанностей. Все это в целом должно способствовать формированию здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе, нейтрализации неоправданных служебных конфликтов на гендерной основе и обеспечению социальной поддержки военнослужащих-женщин в трудных ситуациях личной жизни и военно-профессиональной деятельности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, использование всего многообразия изложенных в пособии проверенных на практике и оправдавших себя направлений, форм и методов педагогической деятельности, обновление ее содержания позволит командирам подразделений и их заместителям по воспитательной работе повысить эффективность воспитательной работы и успешно решать задачи по формированию у подчиненных офицеров и прапорщиков высоких профессиональных и моральных качеств.

При этом командиру подразделения и его заместителю по воспитательной работе важно помнить, что воспитание подчиненных играет определяющую роль в обеспечении их самоотверженного и компетентного выполнения священного долга перед Отечеством. Оно вполне обосновано и закономерно считается приоритетным направлением служебной деятельности всех категорий командиров и начальников. Поэтому готовность и подготовленность офицера осуществлять воспитательную работу в подразделении в соответствии с общими целями воспитания и в интересах решения поставленных задач служит одними из определяющих факторов поддержания высокой боевой готовности и боеспособности подразделения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Закон РФ "О воинской обязанности и военной службе" от 11 февраля 1993 года. Объявлен приказом министра обороны РФ №75 от 28 февраля 1993 года.
2. О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации: Постановление Правительства РФ № 6 от 8.01.1996 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – №3. – Ст.185. - С.806-816.
3. Положение о прохождении воинской службы прапорщиками и мичманами Вооруженных Сил от 2 октября 1985 года. Объявлено приказом министра обороны РФ № 275 – 1985 года.
4. Концепция воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации /Приложение №3 к приказу МО РФ 2004 года №70. –М., 2004.
5. О фактах нарушения социальной защиты, безопасных условий службы и прав военнослужащих женского пола: Приказ министра обороны Российской Федерации № 236 от 15 мая 1998 г.
6. Военная педагогика. – М.: ВУ,1999.
7. Военная психология и педагогика: Учеб. пособие. – М., 1998.
8. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учеб.-метод. пособие. – М., 1995.
9. Давыдов В.П. Педагогика высшей школы Федеральной пограничной службы Российской Федерации: Учебник. –М., 2002.
10. О долге и чести воинской в Российской армии: собрание материалов, документов и статей / Сост. Ю.А. Галушко, А.А. Колесников; под ред. В.Н. Лобова. – М.: Воениздат, 1990.
11. Рыков С.Л. Профессиональное воспитание военнослужащих-женщин: теория и практика. Монография. – М.: ВУ, 2002.
12. Сборник категорий, понятий и терминов по военной педагогике и педагогике высшей военной школы: Учебно-методическое пособие. –М., 1990.
13. Теория и практика воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Учебное пособие. –М., 2003.