

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПОЗИТИВНОГО ВПЛИВУ СЛУЖБОВОГО МІКРОСОЦІАЛЬНОГО
СЕРЕДОВИЩА НА РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ
МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ**

**ORGANIZATION OF THE POSITIVE INFLUENCE OF THE OFFICE MICROSOCIAL
ENVIRONMENT ON THE DEVELOPMENT OF THE PEDAGOGICAL CULTURE
OF YOUNG OFFICERS**

Великий вплив на формування і розвиток особистості військовослужбовця, його якостей, крім загального соціального середовища, має “мікросередовище”, тобто конкретне безпосереднє оточення. Це родина, школа, товариші, знайомі, різні колективи і т.д. Безпосереднє середовище, в якому живе і працює офіцер, неоднорідне. В ньому завжди є основи дійсного, залишки минулого і зародки майбутнього. Для переважної більшості офіцерів внутрішніх військ характерні сприятливі умови служби, які допомагають їх розвитку і всебічній підготовленості. Але іноді життя конкретного офіцера протікає в колективі, що не відзначається повагою та уважним ставленням людей один до одного. Метою статті є дослідження впливу “мікросередовища” на особистість, адже воно разом з диференційним підходом до виховання конкретної особистості є найбільш важливими умовами, які необхідно враховувати у процесі розвитку педагогічної культури офіцера внутрішніх військ. З’ясовано, що ефективність самостійної роботи обумовлюється низкою педагогічних умов, серед яких особливе значення має позитивне і свідоме ставлення офіцера до питань формування педагогічної культури, наявність у нього установки на самовдосконалення; знання основних положень педагогіки і психології, в тому числі про сутність і значення педагогічної культури; знання самого себе, критичне ставлення до недоліків в особистому розвитку, вміння аналізувати і об’єктивно оцінювати свою поведінку; наявність високоморального ідеалу, позитивної і культурної поведінки начальника; оволодіння певними способами, прийомами і методами роботи над собою і їх систематичне застосування відповідно до особистої програми самовдосконалення; облік і оцінка досягнутих результатів; постійне керівництво самоосвітою і самовихованням з боку старших начальників, офіцерської спільноти шляхом забезпечення єдності мети в вихованні і самовихованні, позитивної мотивації і вирішенням інших педагогічних завдань. Зроблено висновок, що важливими напрямками формування умінь і навичок культурної поведінки у офіцерів в військовій частині внутрішніх військ є комплексне, цілеспрямоване застосування системи методів і засобів педагогічного впливу з урахуванням індивідуальних особливостей, умов та всіх інших факторів, які впливають на особистість офіцера, на його поведінку, а також самостійна робота офіцера над собою.

Ключові слова: поведінка, педагогічна культура, офіцер, колектив, взаємовідносини.

In addition to the general social environment, the "micro-environment", i.e., the specific immediate environment, has a great influence on the formation and development of a military serviceman's personality and his qualities. These are family, school, friends, acquaintances, various teams, etc. The immediate environment in which an officer lives and works is heterogeneous. It always contains the foundations of reality, remnants of the past and seeds of the future. For the vast majority of officers of the internal forces, favorable conditions of service are characteristic, which help their development and

comprehensive preparation. But sometimes the life of a particular officer flows in a team that is not marked by respect and attentiveness of people to each other. The purpose of the article is to study the influence of the "microenvironment" on personality, because it, together with a differential approach to the education of a specific personality, are the most important conditions that must be taken into account in the process of developing the pedagogical culture of an officer of the internal forces. It was found that the effectiveness of independent work is determined by a number of pedagogical conditions, among which the positive and conscious attitude of the officer to the issues of the formation of pedagogical culture, the presence of an attitude towards self-improvement is of particular importance; knowledge of the basic principles of pedagogy and psychology, including the essence and significance of pedagogical culture; self-knowledge, a critical attitude to shortcomings in personal development, the ability to analyze and objectively evaluate one's behavior; the presence of a highly moral ideal, positive and cultural behavior of the boss; mastering certain ways, techniques and methods of self-improvement and their systematic application in accordance with a personal self-improvement program; accounting and evaluation of achieved results; permanent management of self-education and self-education by senior commanders, the officer community by ensuring unity of purpose in education and self-education, positive motivation and solving other pedagogical tasks. It was concluded that the important directions for the formation of the abilities and skills of cultural behavior among officers in the military part of the internal troops are the complex, purposeful application of a system of methods and means of pedagogical influence, taking into account individual characteristics, conditions and all other factors that affect the officer's personality and his behavior, as well as the officer's independent work on himself.

Key words: *behavior, pedagogical culture, officer, team, relationship.*

Вступ. Життя переконливо підтверджує, що соціальне середовище (макросередовище), суспільні відносини, пануюча в суспільстві ідеологія і мораль, військові Статuti самі по собі, не приведуть до формування нової особистості з новими якостями, властивими сучасній людині.

Великий вплив на формування і розвиток особистості військовослужбовця, його якостей, крім загального соціального середовища, має "мікросередовище", тобто конкретне безпосереднє оточення. Це родина, школа, товариші, знайомі, різні колективи і т.д. Безпосереднє середовище, в якому живе і працює офіцер, неоднорідне. В ньому завжди є основи дійсного, залишки минулого і зародки майбутнього. Для переважної більшості офіцерів внутрішніх військ характерні сприятливі умови служби, які допомагають їх розвитку і всебічній підготовленості. Але іноді життя конкретного офіцера протікає в колективі, що не відзначається повагою та уважним ставленням людей один до одного.

Суттєво впливає на розвиток педагогічної культури молодого офіцера колектив і система колективних відносин, в яку входить офіцер, де він живе, працює і служить, та сила колективного впливу, яка формує громадську думку, вносить суспільне заохочення або визначає суспільне стягнення. Педагогічний аспект проблеми колективу саме і полягає в тому, щоб використати його як засіб формування і розвитку особистості офіцера. При цьому дуже важливо виявити виховні можливості офіцерського колективу по відношенню до кожного командира, вихователя, визначити методику педагогічного впливу колективу [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєвим внеском у розробку культурологічного підходу до формування особистості педагога стали дослідження О. В. Барабанщикова, М. І. Болдирева, Ф. М. Гоноболіна, Т. В. Іванової, І. Ф. Ісаєва, В. І. Лозової, М. І. Сметанського, М. М. Фіцули та ін. У працях цих науковців педагогічна культура визначається як важлива частина загальної культури вчителя, що є системою його професійних якостей та певних норм, правил поведінки.

Метою статті є дослідження впливу "мікросередовища" на особистість, адже воно разом з диференційним підходом до виховання конкретної особистості є найбільш важливими умовами, які необхідно враховувати у процесі розвитку педагогічної культури офіцера внутрішніх військ.

Виклад основного матеріалу. Вивчення досвіду роботи, поведінки офіцерів показує, що там, де разом з командирами, вихователями вміло і постійно працюють офіцерські колективи з формування необхідної громадської думки, направляють її на попередження негативних явищ

у поведінці військовослужбовців і створюють обстановку нетерплячості до будь-яких грубощів, відсутності культури у будь-якій формі, там досягаються найбільш високі результати у формуванні колективу, у створенні обстановки взаєморозуміння, товарищескості і дружби, почуття відповідальності у кожного офіцера за свою поведінку і стан справ у частині, підрозділі. Про це свідчать численні дані. Наведемо деякі з них.

У двох підрозділах експериментальної групи (передовому і тому, що відстає) фіксованим спостереженням було встановлено кількість випадків прояву грубощів, допущених офіцерами до підлеглих і до старших начальників протягом трьох місяців і відношення (реакцію) до такої поведінки офіцерів і офіцерської спільноти в цілому.

Наведені в табл. 1 дані показують, що у передовому підрозділі, де проводиться цілеспрямована спільна робота командира і офіцерської спільноти, значно менше зафіксовано випадків безкультурності у поведінці, всі факти грубощів, допущених з боку двох командирів взводів, були предметом розмови на зібраннях і нарадах офіцерів батальйону. Протилежна картина спостерігається в іншому підрозділі. Тут колектив офіцерів слабо реагує на такі явища. Власне в цьому і полягає одна з причин наявності великої кількості випадків безкультурної поведінки офіцерів.

Виховні можливості колективу з формування навичок і звичок культурної поведінки офіцера ґрунтуються на таких соціально-психологічних явищах, як громадська думка (позитивна або негативна), що виступає регулятором поведінки особистості; характер взаємовідносин його членів; колективний настрій і традиції; психологічна залежність, схильність людини до бажання бути схожим на взірещь тощо [2]. Сукупність вказаних явищ і становить психологію військового колективу. Як показує дослідження психологів, під час розглядання колективного виховного впливу на поведінку особистості офіцера слід розрізнити два взаємопов'язаних аспекти: діяльність командира, начальника щодо побудження колективу до необхідного впливу на військовослужбовця і діяльність колективу, що безпосередньо впливає на свідомість і поведінку цього офіцера [3].

Основні напрямки педагогічного впливу командира, начальника на процес розвитку культурної поведінки підлеглих офіцерів вже розглядалися нами. Особистий приклад командира, його постійна турбота до запитів підлеглих, культура взаємовідносин з людьми і високий моральний авторитет позитивно впливають не тільки на особистість окремого офіцера, але й сприяють формуванню необхідної суспільної думки, колективного настрою, викликають намагання у більшості підлеглих бути схожими на командира, позитивно змінювати характер взаємовідносин всіх членів аналізованого колективу, спонукають колектив до необхідного впливу на тих, чия поведінка відрізняється від позитивної поведінки та способу життя більшості. Велике значення при цьому має цілеспрямованість діяльності командира, постійне урахування ним елементів психології офіцерського колективу [4].

Але практика переконливо показує, що особистий приклад командира, його активна виховна діяльність не завжди відповідно впливає на поведінку окремих членів колективу. Особливо це стосується тих випадків, коли між начальниками і підлеглими складаються взаємовідносини антипатії, упередженості або створюється необ'єктивна думка щодо навмисного прискіпливого ставлення з боку командира. У таких випадках особливо велике значення мають дії начальника щодо побудження колективу до виховного впливу на офіцера.

Повчальним у цьому випадку є факт, який ми спостерігали у частині.

Лейтенант В. у зв'язку з допущенням помилок у минулому вихованні та сформованих на цій підставі негативних рис характеру систематично допускав запальність, нестримність

Таблиця 1

Кількість випадків прояву грубощів

Характер спостережень	Передовий підрозділ	Підрозділ, що відстає
Всього було зафіксовано випадків виявленої безкультурності	2	6
По відношенню до підлеглих	1	4
По відношенню до старших	1	2
Оголошено стягнень за прояв грубощів, офіцерам, які її допустили	2	2
Розглянуто колективом (на засіданні ради військового колективу або на зборах офіцерів)	2	2

й елементи грубості у взаємовідносинах з підлеглими та старшими. Надмірність, грубі зауваження, невчасність реплік, безперервність скарг на несправедливість – були постійними явищами у поведінці офіцера. Зауваження командира та його заступника з виховної роботи, їх справедливу вимогливість і також бесіди про неправильність подібної поведінки та дій лейтенант В. сприймав як безпідставне прискіпування, образу старших начальників його особистості і навіть намагався шукати серед молодих офіцерів “співчуваючих”, підтримку у схваленні своїх вчинків.

У зв'язку з тим, що індивідуальна робота офіцерів-вихователів не давала належного ефекту, а ще більш зміцнювала у молодому командирі помилкову думку, командир частини та його заступник з виховної роботи цілеспрямовано використовували силу педагогічного впливу службового мікросоціального середовища. З цією метою в частині була підготовлена та проведена нарада молодих офіцерів, на якій було поставлено питання про культуру поведінки офіцера. У своїй доповіді командир частини дав розширений аналіз вчинків лейтенанта В., їх антипедагогічної сутності та звернувся до колективу офіцерів з проханням сформулювати свою точку зору та відношення до поставленого питання.

Треба зазначити, що молодий офіцер, на адресу якого були зроблені критичні зауваження, і тут намагався повністю виправдати свої дії, а усю провину за свої невдачі перекласти на старших начальників, на труднощі служби у частині.

Передові офіцери, які виступили на нараді, дали принципову критичну оцінку відповідного поводження свого товариша, на конкретних прикладах поведінки показали помилковість його позиції та необґрунтованість його скарг. У ході обговорення поставлених питань ні один з 9 виступаючих, зокрема тих, кого лейтенант В. вважав своїми близькими друзями, не схвалили поведінку офіцера. Навпаки, всі суворо засудили його і, разом з тим, виявили готовність надати йому всебічну допомогу. Командира частини просили це врахувати.

Таке засуджуваче ставлення колективу товаришів, їх вимогливість й доброзичливість стали поворотним моментом у поведінці офіцера. Якщо на нараді В. не виступив відкрито з визнанням своїх помилок у поведінці, то потім він сам прийшов до командира частини, засудив неправильність своїх дій, своє ставлення до служби.

Подальші спостереження виявили, що командир взводу не одразу виправився від шкідливих звичок у поведінці: вплив минулого виховання давав про себе знати. Але загальна позитивна тенденція в його поведінці, бажання позбавитися від шкідливих звичок виявлялася у всій діяльності офіцера.

Тобто, якщо колектив або якась його частина не підтримує негативних вчинків людини, а командир-вихователі вчасно перебудовує мотиви його поведінки, допомагає знайти позитивну позицію в роботі з ним, такий офіцер зможе подолати шкідливі звички, змінити свою поведінку. Саме в цьому полягає суть однієї з дуже важливих педагогічних умов ефективності впливу колективу на особистість офіцера.

Таким чином зайвий раз підтверджується висновок психології про силу колективної думки у стимулюванні культурної поведінки офіцера. Власне суспільна думка офіцерів є вирішальним фактором у дотриманні членами конкретного колективу правил військової ввічливості, статутних вимог тощо. Звичайно, це не означає, що загальна позиція культурної поведінки у всіх випадках і у кожного офіцера виявляється однаково, на одному рівні. У будь-якому військовому колективі є офіцери, для яких загальні вимоги є чимось примусовим, вони вчиняють так, а не інакше лише під тиском командира або суспільної думки.

На практиці інколи зустрічаються парадоксальні випадки, коли переважна більшість членів офіцерського колективу негативно ставляться до питань високоморальної поведінки. На початку проведення експериментальної роботи в підрозділі, де вона здійснювалась, спостерігався подібний випадок.

Старшина підрозділу, не розібравшись в причинах, чому рота не співає пісні, грубо порушуючи вимоги статутів, перевищив надані йому повноваження відносно підлеглих, допустивши при цьому грубість. Заступник командира батальйону з виховної роботи, дізнавшись про випадок, став з'ясувати причини цієї події. З цією метою він скликав нараду офіцерів підрозділу та запросив на неї старшину. У ході розгляду дій старшини виявилось, що здебільшого офіцери не тільки не засуджують грубість та порушення статутів, які допустив старшина, але й підтримують його дії. Деякі командири взводів і навіть заступник командира роти з виховної роботи зайняли нейтральну позицію, взагалі не виражаючи при цьому своєї точки зору про випадок, який трапився.

Таким чином склалася негативна колективна точка зору офіцерів роти. Вивчення причин сформованої позиції показало, що багато з офіцерів, які захищали позицію та дії старшини,

отожднюють високу вимогливість з грубістю, настійливістю з впертістю, не розуміють самої суті поведіння з підлеглими, мають суттєві проблеми у психолого-педагогічній освіченості. Окремі командири взводів інколи самі допускали грубість у взаємовідносинах з підлеглими, наслідуючи дії тих командирів, які застосовували подібну методику впливу до них. Не відчуваючи засудження з боку більшості членів колективу і враховуючи позицію пасивного спостереження командира підрозділу, заступника командира роти з виховної роботи стосовно того, що трапилося, декілька молодих офіцерів отримали неофіційну психологічну підтримку своєї поведінки.

Формування позитивної думки, руйнування такої помилкової позиції більшості первинного (ротного) колективу офіцерів вимагало від командира батальйону, заступника з виховної роботи цілеспрямованої роботи. Основними її напрямками були роз'яснення офіцерам сутності суспільних відносин, моралі, основних положень військових статутів; формування у офіцерів знань про сутність і значення педагогічної культури та командирської вимогливості; прийняття заліків у офіцерів щодо знання ними статутних вимог; посилення контролю за діяльністю і поведінкою окремих офіцерів; безперервна боротьба з негативними поглядами і вчинками шляхом обговорення на службових нарадах, зборах, за допомогою використання психологічного примусу (категорична вимога, попередження, покарання) як з боку начальників, так і з боку офіцерського колективу. Вирішальним моментом у розвитку колективних відносин і конкретної особистості офіцера стало формування належного розуміння сутності статутних взаємовідносин між військово-службовцями (з соціальної і психолого-педагогічної точки зору).

Система проведених заходів, цілеспрямованість у діяльності командирів і всього колективу підрозділу позитивно вплинули на свідомість і поведінку тієї частини офіцерів, які дотримувались помилкової точки зору, мали неправильну думку або випадково були введені в оману подібними міркуваннями більшості, займали пасивну, нейтральну позицію. Проведена робота сприяла формуванню не тільки правильних поглядів колективу і офіцерів щодо питань педагогічної культури, але й необхідних навичок і вмінь культурної поведінки. Одночасно формування колективної точки зору збігалось з впливом на окремих офіцерів.

Дослідження показало, що найбільша педагогічна ефективність впливу колективу на особистість офіцера буде мати місце тоді, коли всі його члени або переважна більшість самостійно, без спонукань з боку начальника, здійснюють цілеспрямований позитивний вплив на свідомість і поведінку офіцера. Відомо, що люди, спілкуючись, впливають один на одного позитивно або негативно. Рівень культурного розвитку взаємовідносин у цьому офіцерському колективі і визначає ефективність стимулювання культурної поведінки кожного члену колективу. Дуже важливо у педагогічних цілях знати, що одним із критеріїв виховної ролі колективу є те, наскільки первинний офіцерський колектив об'єктивно засвоює і виконує ті вимоги, які впливають із самої сутності характеру суспільних відносин і взаємовідносин у внутрішніх військах, із вимог моралі і військових статутів, культури поведінки офіцера внутрішніх військ.

Саме слабким рівнем культурного розвитку колективу пояснюються факти, коли офіційно безкультурність, грубощі засуджуються, а насправді вони є головним фактором взаємовідносин, коли "міцне" слово вважається навіть помічником у службі, у вирішенні службово-бойових і навчально-виховних завдань, таким чином виникають розбіжності між офіційною і неофіційною думками.

У розвитку педагогічної культури, на нашу думку, суттєву роль відіграє профілактичний вплив службового мікросоціального середовища на поведінку офіцера. Реалізується він за допомогою специфічних соціально-психологічних механізмів, до яких відносяться психологічна ухвала, що є виразом позитивного ставлення колективу до поведінки і дій офіцера; психологічне засудження та примус, як засіб висловлення негативних оцінок колективу; психологічне зараження, що в залежності від морального обліку колективу, групи і окремих офіцерів як позитивно, так і негативно впливає на поведінку конкретної особистості, що нами було вже проілюстровано на конкретних прикладах і фактах з життя офіцерських колективів.

У профілактичній роботі по боротьбі з безкультурністю, особливо з ранніми формами її прояву, велике значення має діяльність колективів і офіцерських зборів, принципова постановка питань взаємовідносин, застосування конкретних рішень, що мають юридичну силу і зобов'язують кожного члена колективу їх виконувати.

Однак їх виховні можливості іноді недостатньо повно, а в окремих частинах і взагалі не використовуються. Аналіз роботи офіцерських зборів, проведений нами в з'єднанні, показав, що протягом року вони не розглядали питання, пов'язані з грубощами в поведінці окремих офіцерів у взаємовідносинах з підлеглими і старшими начальниками. Хоча за зізнанням командирів і вихователів необхідність в цьому була.

Таким чином, виховні можливості колективу в стимулюванні культурної поведінки, в формуванні і накопиченні навичок і вмінь, що входять до структури педагогічної культури, досить значні. Вплив колективу на кожного окремого офіцера залежить від рівня розвитку існуючих у ньому колективних, моральних відносин, від того, як сприймається конкретний офіцер у колективі з урахуванням відносин, які склалися, як він сам ставиться до нього, яке його місце в колективі. Суттєва роль у цьому належить цілеспрямованій діяльності командира, начальника, його вмінно належним чином враховувати і використовувати виховні елементи психології військового колективу: суспільну думку, настрої колективу, його традиції, характер взаємовідносин, які склалися, та інші фактори. Але використання колективу як інструменту індивідуального розвитку офіцера, формування у нього навичок і звичок культурної поведінки пов'язані не лише з коригуванням існуючих у колективі відносин. Успіх цього процесу залежить від ставлення командира-єдиноначальника до цього колективу, від знання ним існуючих у колективі офіційних і неофіційних взаємовідносин, від того місця, яке займає кожний офіцер у системі цих взаємовідносин і від “злагожденості” колективу по відношенню до цього офіцера та його поведінки.

Одним з важливих напрямків роботи з розвитку педагогічної культури у молодих офіцерів у військовій частині є діяльність командирів, вихователів щодо зниження ефективності дій негативних факторів службового мікросоціального середовища, що впливають на особистість офіцера [205].

Дослідження показало, що деякі молоді офіцери, зіткнувшись з труднощами у військовій частині, зокрема і військово-педагогічного характеру, впадають у відчай, втрачають віру в свої сили і спроможність бути вихователями. Практично це проявляється в конкретній поведінці офіцера, іноді призводить до постійної роздратованості, надмірної нервовості, грубощів. Тому, поряд із застосуванням системи засобів і методів виховного характеру, необхідно з'ясувати й усувати причини цих явищ. Вони можуть бути найрізноманітнішими: велика завантаженість, невміння офіцера встановити правильні взаємовідносини з підлеглими, не налагодженість побуту і особистого життя, негативний вплив найближчого оточення поза службою.

У початковий період формуючого експерименту шляхом індивідуальних бесід з офіцерами були виявлені, а потім вивчені характер і сутність труднощів, які вони відчують в військово-педагогічному процесі. Характер цих труднощів та кількісне співвідношення окремих відповідей на них наведені у табл. 2.

З метою перевірки висловлених офіцерами думок, розробки деяких рекомендацій і надання допомоги офіцерам нами були вивчені робочий день командирів і вихователів (ланки: рота-взвод), наявність “важких” підлеглих серед рядових солдат і сержантів, вміння офіцерів працювати з ними.

Надмірна завантаженість не тільки скорочує можливості для самостійної роботи над

Таблиця 2

Труднощі, які відчують офіцери під час військово-педагогічного процесу

Характер труднощів, які відчують офіцери під час військово-педагогічного процесу	Кількість відповідей в % від загальної кількості опитаних
Велика навчальна завантаженість	90
Відсутність вільного часу для роботи над собою	55
Нестача досвіду роботи, невміння працювати з тими, хто погано навчається, і порушниками військової дисципліни	40
Грубе, безкультурне, нечуттєве ставлення старших до молодших, нервозність обстановки	15
Слабка індивідуальна робота з командирами взводів	10
Нестача часу для проведення виховної роботи	35
Труднощів багато, виділити не могу	5
У вихованні труднощів не відчував і не відчую	3

собою, але й створює постійну інтелектуальну напругу, що негативно впливає на “робочий тонус”, на нервову систему й ефективність праці офіцера. Через це в поведінці окремих, навіть досвідчених офіцерів, спостерігається негативний емоційний “вибух”.

Велику роль у вирішенні таких проблем відіграє емоційно-вольовий гарт і вихованість офіцера, а також заходи, направлені на “зняття” втоми, зниження ефективності впливу негативних факторів.

Незначний досвід роботи з категорією “важких” підлеглих, відсутність у деякої частини молодих офіцерів навичок і вмінь спілкування з ними є також факторами, що негативно впливають на процес розвитку педагогічної культури. Вивчення “важких” військовослужбовців – солдат і сержантів – в одному з підрозділів батальйону показує, що склад їх неоднорідний. Командири і вихователі вважають, що це військовослужбовці, які на низькому рівні засвоюють програму бойової і гуманітарної підготовки, та недисципліновані солдати і сержанти. Труднощі роботи з цими військовослужбовцями обумовлюються педагогічною недбалістю і відхиленнями у психологічному розвитку. Спілкування і навчально-виховна робота з такою категорією підлеглих вимагає, з одного боку, високорозвинутої педагогічної культури, а з іншого – великої нервової напруги, емоційно-вольової стійкості, саме вони, створюючи конфліктні ситуації, примушують офіцера поступати безкультурно. Тому в плані проблеми, яку ми розглядаємо, дуже важливо для вихователів враховувати поведінку таких людей. У закладах освіти необхідно готувати майбутніх командирів до роботи не тільки з сумлінними і розвинутими підлеглими, але й з “важкими”. В частинах слід значно більше навчати молодих офіцерів методиці впливу на таких осіб, виявленню їх соціально-психологічних ознак, причин педагогічної занедбаності.

Аналіз фактичного матеріалу, досвід поведінки офіцерів з різними рівнями розвитку педагогічної культури свідчить, що ефективність застосування методів виховного впливу значним чином залежить від наявності або відсутності у кожного офіцера відповідної установки і свідомої спроби надбання навичок і вмінь культурної поведінки, від постійної самостійної роботи із вдосконалення основних рис педагогічної культури, щодо подолання своїх недоліків. Як і у вихованні, ефективність самостійної роботи обумовлюється низкою педагогічних умов, серед яких особливе значення має позитивне і свідоме ставлення офіцера до питань формування педагогічної культури, наявність у нього установки на самовдосконалення; знання основних положень педагогіки і психології, в тому числі про сутність і значення педагогічної культури; знання самого себе, критичне ставлення до недоліків в особистому розвитку, вміння аналізувати і об’єктивно оцінювати свою поведінку; наявність високоморального ідеалу, позитивної і культурної поведінки начальника; оволодіння певними способами, прийомами і методами роботи над собою і їх систематичне застосування відповідно до особистої програми самовдосконалення; облік і оцінка досягнутих результатів; постійне керівництво самоосвітою і самовихованням з боку старших начальників, офіцерської спільноти шляхом забезпечення єдності мети в вихованні і самовихованні, позитивної мотивації і вирішенням інших педагогічних завдань.

Висновок. Таким чином, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що важливими напрямками формування умінь і навичок культурної поведінки у офіцерів в військовій частині внутрішніх військ є комплексне, цілеспрямоване застосування системи методів і засобів педагогічного впливу з урахуванням індивідуальних особливостей, умов та всіх інших факторів, які впливають на особистість офіцера, на його поведінку, а також самостійна робота офіцера над собою.

Список використаних джерел:

1. Аникеева И. П. Учителю о психологическом климате в коллективе. М., 1983. С. 88–93.
2. Психология воинского коллектива / А.В. Барabanщиков, А. В. Глоточкин, Н. Ф. Феденко, В. Г. Шелях. М. : Воениздат, 1967. 253 с.
3. Китов А. И. Психологические основы предупреждения нарушений воинской дисциплины : дис. ... канд. пед. наук. М. : ВПА, 1967. 167 с.
4. Лашенко П. Н. Стиль работы командира. М. : Воениздат, 1969. 247 с.