

*Секція: Педагогічні науки*

**Зелений Володимир Іванович**

*кандидат педагогічних наук, професор*

*Київський інститут Національної гвардії України*

*м. Київ, Україна*

## **КУЛЬТУРНА ПОВЕДІНКИ ОФІЦЕРА ТА ЇЇ АКТИВІЗАЦІЯ МЕТОДАМИ ПЕДАГОГІЧНОГО ВПЛИВУ**

Службово-бойова діяльність будь-якого військовослужбовця, у том числі і офіцера, відбувається в умовах військового колективу. Вона здійснюється публічно, а у теперішній час, у багатьох випадках, в умовах бойової обстановки або екстремальних ситуацій та не залишається поза увагою колективу, командирів, начальників, підлеглих. У залежності від поведінки (позитивної або негативної) офіцера, на скільки вона відповідає обстановці, яка склалася, відбувається оцінка його діяльності, а у зв'язку з цим, за необхідності – її корегування. Здійснюється або самокорегування, або офіцерський колектив, командири оцінюють те, що сталося та впливають на відповідну поведінку офіцера. Позитивна поведінка, яка слугує прикладом, надихає весь колектив на безумовне виконання поставлених завдань, може бути заохочена колективом, командирами, начальниками. Не сприйняття відповідного вчинку офіцера, який порушив вимоги керівних документів, моралі, культурної поведінки, може потягнути застосування методів примусу з боку командира, або колективного впливу на особистість офіцера з боку офіцерської спільноти.

У сукупності з іншими методами впливу на особистість офіцера, вказані методи заохочення і примусу, є дієвими і ефективними у активізації культурної поведінки офіцера.

Ми повинні відзначити, що культурна поведінка не заохочується окремо, а враховується, як правило, у сукупності з іншими досягненнями офіцера – сумлінне виконання бойових завдань, вмiле навчання та виховання підлеглих і т.ін.

Разом з тим, вивчення цього питання дозволило виявити деякі негативні аспекти використання методу заохочення. Було встановлено, що іноді заохочення оголошується офіцеру лише за кінцеві результати без врахування того, як поводить себе офіцер у повсякденному житті та як саме він будує свої взаємовідносини з оточуючими. Внаслідок такого “заохочення” у окремих офіцерів закріплюються безкультурні форми поведінки.

Позитивну роль у активізації культурної поведінки має метод примусу, спрямований, у першу чергу на боротьбу з грубістю, приниженням особистої гідності та всіма іншими формами безкультурності. Стимулююча роль цього методу виховання здійснюється складним шляхом через заборону, гальмування, руйнування навичок і вмiнь безкультурної поведінки та спонукання офіцерів до надбання досвіду культурної поведінки. Примус може застосовуватися в різних формах (категорична вимога, засудження, дисциплінарні стягнення).

Практикою доведено, що ефективність методу примусу (як і заохочення) в активізації культурної поведінки досягається за певних педагогічних умов.

Виховно-стимулююча роль примусу тоді буде досягнута, коли він за своєю формою впливу буде застосовуватися з урахуванням того, що конкретний акт безкультурної поведінки був випадковим або систематичним явищем в діяльності цього офіцера. Важливо, щоб обрана форма примусу була застосована без грубощів і приниження людської гідності, постійних принизливих насміхань, прогнозів про безнадійність. Недотримання таких вимог при використанні дисциплінарних прав не

тільки не сприяє формуванню навичок і звичок культурної поведінки, але, навпаки, викликає або зворотну реакцію в такій же грубій формі, або ж примушує підлеглих пристосовуватись до дій начальника або озлоблює людину, викликає поганий настрій, апатію до служби.

Таким чином, примус, як і заохочення, що застосовується командиром, начальником, активізує накопичення навичок і вмінь культурної поведінки офіцера.

Суттєво впливає на активізацію культурної поведінки офіцера колектив та система відносин в колективі, де він служить, а сила колективного впливу, яка формує суспільну думку, виносить суспільне заохочення або визначає суспільне стягнення. Педагогічний аспект проблеми впливу колективу якраз і полягає в тому, щоб використати його як засіб розвитку особистості офіцера. При цьому дуже важливо виявити виховні можливості офіцерського колективу у ставленні до кожного, визначити методику та умови, за яких спостерігається найбільш ефективний його вплив на процес активізації навичок і звичок культурної поведінки.

Виховні можливості колективу з формування навичок і звичок культурної поведінки офіцера ґрунтуються на таких соціально-психологічних явищах, як суспільна думка (позитивна або негативна), що виступає регулятором поведінки особистості; характер взаємовідносин членів колективу; колективний настрій і традиції; психологічна залежність, схильність людини до бажання бути схожим на взірець та ін. Під час розглядання колективного виховного впливу на поведінку офіцера слід розрізнити два взаємопов'язаних аспекти: діяльність командира, щодо пробудження колективу до необхідного впливу на військовослужбовця і діяльність колективу, що безпосередньо впливає на свідомість і поведінку цього офіцера.

Суспільна думка офіцерів є вирішальним фактором в тому, чи дотримуються члени цього колективу правил військової ввічливості, статутних вимог або ні. У будь-якому військовому колективі є офіцери, для яких загальні вимоги є чимось примусовим, вони чинять так, а не інакше лише під тиском командира або суспільної думки.

На практиці інколи зустрічаються парадоксальні випадки, коли більшість членів офіцерського колективу негативно ставляться до питань високоморальної поведінки. Тому руйнування такої помилкової позиції більшості колективу офіцерів підрозділу вимагає від старшого командира цілеспрямованої роботи. Така робота сприяє активізації необхідних навичок і вмінь культурної поведінки.

Практика військ показує, що найбільша педагогічна ефективність впливу колективу на особистість офіцера буде тоді, коли всі його члени або більшість самостійно, без спонукань з боку начальника, здійснюють цілеспрямований позитивний вплив на свідомість і поведінку офіцера. Рівень культурного розвитку взаємовідносин в цьому офіцерському колективі і визначає ефективність стимулювання культурної поведінки кожного члену колективу. Саме слабким рівнем культурного розвитку колективу пояснюються факти, коли офіційно безкультурність, грубощі, образи засуджуються, а насправді вони є головною мірою взаємовідносин, тобто виникають розбіжності між офіційною і неофіційною думками.

Таким чином, виховні можливості колективу в активізації культурної поведінки, формуванні і накопиченні навичок і вмінь, що входять в структуру педагогічної культури, максимально значущі.

Одним з важливих напрямків роботи з активізації культурної поведінки офіцерів у військовій частині є діяльність командирів, вихователів щодо зниження ефективності дій негативних факторів, що впливають на особистість офіцера. Практика свідчить, що деякі молоді офіцери, зіткнувшись з труднощами у військовій частині, в тому числі і

військово-педагогічного характеру, впадають у відчай, втрачають віру в свої сили і спроможність бути справжніми командирами. Практично це проявляється в конкретній поведінці офіцера, іноді в стані постійної роздратованості, надмірної нервовості, в елементах грубості. Тому, разом з застосуванням системи засобів і методів педагогічного впливу, необхідно викривати і усувати причини цих явищ.

Значну роль у подоланні цих проявів відіграє емоційно-вольова загартованість і рівень культури офіцера, а також заходи, спрямовані на зняття втоми, зниження ефективності впливу негативних факторів.

Досвід поведінки офіцерів з різними рівнями розвитку педагогічної культури показав, що ефективність застосування методів педагогічного впливу багато в чому залежить від наявності або відсутності у кожного офіцера відповідної установки і свідомої спроби надбання та активізації навичок і вмінь культурної поведінки, проведення постійної самостійної роботи з вдосконалення основних її рис, усунення своїх недоліків.

Таким чином, важливими напрямками прищеплення та активізації навичок і вмінь культурної поведінки в офіцерів у військовій частині є комплексне, цілеспрямоване застосування системи методів та засобів педагогічного впливу з урахуванням індивідуальних особливостей, умов та інших факторів, які впливають на особистість офіцера, на його поведінку, а також самостійна робота офіцера над собою.

### **Література**

1. Гриньова В.М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект): дис... д-ра пед. наук: 13.00.04. Харків, 2001. 416 с.
2. Райко В.В. Формування педагогічної культури у молодих офіцерів-прикордонників. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2010. Вип. 3. URL:

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2010\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_3_10). (дата звернення: 14.09.2022).

3. Розумна Т.В. Характеристика компонентів педагогічної культури курсантів-прикордонників. URL: [http://www.rusnauka.com/NIO\\_2007/Pedagogica/18762.doc.htm](http://www.rusnauka.com/NIO_2007/Pedagogica/18762.doc.htm). (дата звернення: 14.09.2022).