Право в Вооруженных Силах – консультант

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА ВОЙСКОВОГО ПСИХОЛОГА, ОФИЦЕРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ И ВОЕННО-СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

«За права военнослужащих»

Москва 2004

ББК 68.49(2Рос)3
Н32

Авторы:

Ковзель Николай Николаевич, преподаватель кафедры информатики и управления Военного университета, подполковник — раздел 2 (в соавторстве);

Кокутин Сергей Александрович, преподаватель кафедры информатики и управления Военного университета, кандидат исторических наук, подполковник — раздел 2 (в соавторстве);

Лукьянец Александр Анатольевич, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры педагогики Военного университета, доцент, полковник — раздел 3 (в соавторстве);

Симоненков Сергей Юрьевич, адъюнкт кафедры военно-социальной работы и морально-психологического обеспечения Военного университета, майор — раздел 3 (в соавторстве);

Синкевич Юрий Станиславович, адъюнкт кафедры педагогики Военного университета, майор — раздел 3 (в соавторстве);

Сыромятников Игорь Васильевич, заместитель начальника кафедры психологии Военного университета, кандидат психологических наук, доцент, профессор академии Военных наук, полковник — раздел 1 (в соавторстве);

Тарасов Михаил Валерьевич, преподаватель кафедры культуры и искусства Военного университета, кандидат психологических наук, подполковник (руководитель авторского коллектива) — раздел 1 (в соавторстве);

Тюрин Александр Игоревич, адъюнкт кафедры военной администрации, административного и финансового права Военного университета, старший лейтенант юстиции — раздел 3 (в соавторстве);

Чертополох Александр Алексеевич, начальник кафедры военно-социальной работы и морально-психологического обеспечения Военного университета, кандидат исторических наук, профессор, капитан 1 ранга — раздел 2 (в соавторстве).

Н32 **Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы.** Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2003. — Вып. 44. — 384 с.
ISBN 5-93297-045-6

Книга продолжает серию «Право в Вооруженных Силах — консультант» (подписной индекс по каталогу агентства «Роспечать» — 79205), которая издается с февраля 1999 г.

Сборник «Право в Вооруженных Силах — консультант» зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации от 20 мая 2002 г. ПИ № 77-12712.

Учредитель и издатель: Региональное общественное движение «За права военнослужащих».

Выходит 1 раз в 2 месяца, распространяется в розницу и по подписке.

ББК 68.49(2Рос)3

© Коллектив авторов, 2004 г.
© «Право в Вооруженных Силах — консультант», 2004 г.
© Оформление. «За права военнослужащих», 2004 г.

ISBN 5-93297-045-6

Содержание

Раздел I. Организация психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации 7
Общая характеристика психологической работы в Вооруженных Силах 7
Введение 7
Определение психологической работы и основные этапы ее развития в Вооруженных Силах Российской Федерации 8
Основные направления, задачи и принципы организации психологической работы в войсках 12
Правовые и организационно-методические аспекты проведения психологической работы в Вооруженных Силах 14
Психологическое знание и психологическая практика в контексте профессиональной деятельности психолога 16
Организация и содержание психологической работы в воинской части 23
Общие обязанности должностных лиц воинской части по организации и проведению психологической работы 23
Содержание и особенности профессиональной деятельности психолога воинской части 24
Планирование психологической работы в воинской части 32
Взаимодействие психолога с должностными лицами психологической работы 35
Профессионально-этические нормы в психологической работе 40
Критерии эффективности психологической работы и профессиональной деятельности психолога воинской части 42
Материально-техническое обеспечение психологической работы в воинской части 46
Психологическое изучение личного состава воинской части и подразделений 50
Основные этапы психологического изучения военнослужащих и их содержание 50
Средства психологического изучения военнослужащих и воинского коллектива 60
Психологическое обеспечение боевого дежурства (боевой службы), караульной и внутренней служб 66
Психологические особенности несения боевого дежурства и караульной службы 66
Деятельность психолога воинской части и должностных лиц по психологическому обеспечению боевого дежурства и караульной службы 68
Психологическая работа по сохранению психического здоровья военнослужащих 77
Понятие о психическом здоровье и его критерии 77
Основные задачи и содержание деятельности должностных лиц воинской части по сохранению психического здоровья военнослужащих 81
Профилактика психического здоровья военнослужащих в условиях воинской части 82
Специализированные методы психологической помощи военнослужащим 88
Психологическое консультирование 88
Психотерапия и психокоррекция как методы психологической помощи 96

Классификация психотерапевтических подходов 99
Модели психологической помощи в рамках основных теоретических направлений 104
Работа психолога по профилактике суицидального поведения военнослужащих 115
Литература 126
Приложение 1 128
Приложение 2 132
Приложение 3 141
Приложение 4 142
Приложение 5 143
Приложение 6 144
Приложение 7 145
Приложение 8 146
Приложение 9 147
Приложение 10 149
Приложение 11 151
Приложение 12 152
Приложение 13 153
Приложение 14 159
Раздел II. Организация общественно-государственной подготовки в воинской части (подразделении) 161
Организация общественно-государственной подготовки 161
Общие положения 161
Планирование общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) 163
Требования к разработке и оформлению проекта приказа на организацию ОГП в полку (на корабле) 169
Подбор, назначение и обучение руководителей учебных групп общественно-государственной подготовки 174
Информационное обеспечение организации ОГП личного состава в воинской части (соединении) 176
Порядок обеспечения подразделений периодическими изданиями: нормы коллективной подписки 179
Использование наглядности в проведении занятий по ОГП 185
Методика проведения основных и дополнительных форм информирования и занятий по общественно-государственной подготовке 186
Основные формы проведения занятий 186
Методика дополнительных форм проведения занятий 188
Контроль и оценка состояния общественно-государственной подготовки 201
Организация контроля состояния общественно-государственной подготовки 204
Организация текущего контроля общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) 205
Методика оценки общественно-государственной подготовки 208
Проведение контрольного (итогового) занятия как метод оценки общественно-государственной подготовки 209

Порядок и содержание донесений о состоянии и результатах общественно-государственной подготовки 211
Документация по организации общественно-государственной подготовки 211
Документы, используемые при организации общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) и в подразделении 211
Литература 220
Приложение 1 221
Приложение 2 224
Приложение 3 227
Приложение 4 228
Приложение 5 229
Приложение 6 230
Раздел III. Военно-социальная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации 231
Общие положения 231
Объекты и субъекты военно-социальной работы 240
Формы и содержание военно-социальной работы 242
Материальная база военно-социальной работы 243
Деятельность должностных лиц по организации военно-социальной работы в части 246
Система работы должностных лиц по организации военно-социальной работы в части 246
Система работы должностных лиц по организации военно-социальной работы в подразделении 249
Организация войскового, ротного хозяйства как направление военно-социальной работы 250
Порядок обеспечения личного состава роты вещевым имуществом 250
Порядок банно-прачечного обслуживания личного состава 251
Контроль за реализацией законодательства о социальной защите 253
Организация и основные направления военно-социальной работы 253
Обязанности офицера по социальной работе и профилактике правонарушений 254
Принципы и порядок организации социально-диагностического обследования военнослужащих и воинских коллективов 256
Требования, предъявляемые к методам социальной диагностики 257
Технология социальной диагностики в работе с военнослужащими и членами их семей 257
Социальная работа с семьями военнослужащих 259
Военно-социальная работа по приему и вводу в строй молодых офицеров — выпускников ВВУЗов 270
Деятельность должностных лиц до прибытия молодых офицеров в часть (подразделение) 271
Прием офицеров-выпускников в части (подразделении) 271
Ввод в строй молодых офицеров 273
Планирование военно-социальной работы 277
Практика проведения военно-социальной работы в подразделении 279
Социальная работа по профилактике пьянства и алкоголизма среди военнослужащих 279

Сущность, причины и последствия пьянства и алкоголизма в Вооруженных Силах ... 280
Физические, психологические и социальные последствия пьянства и алкоголизма военнослужащих ... 281
Пути и способы профилактики пьянства и алкоголизма ... 282
Социальная работа по профилактике самоубийств среди военнослужащих ... 284
Причины и динамика суицидального поведения военнослужащих ... 285
Пути и способы профилактики самоубийств среди военнослужащих ... 287
Социальная работа по профилактике наркомании среди военнослужащих ... 290
Сущность, причины, виды и последствия употребления военнослужащими наркосодержащих веществ ... 290
Характеристика наркосодержащих веществ ... 292
Особенности социальной работы с военнослужащими, имеющими связи с криминальной субкультурой ... 296
Профилактика негативных социальных явлений в воинских коллективах ... 299
Технология вмешательства социального работника в кризисную ситуацию военнослужащего ... 302
Основные направления социальной работы по обеспечению социальной адаптации военнослужащих ... 302
Методы выявления неуставных взаимоотношений в воинских коллективах, их профилактика и коррекция ... 303
Сущность, виды и организация социального консультирования ... 306
Правовое воспитание военнослужащих ... 309
Пропаганда правовых знаний ... 314
Организация правового обучения и самообразования ... 315
Литература ... 324
Приложение 1 ... 326
Приложение 2 ... 332
Приложение 3 ... 340
Приложение 4 ... 341
Приложение 5 ... 343
Приложение 6 ... 345
Приложение 7 ... 349
Приложение 8 ... 352
Приложение 9 ... 353

Раздел I
Организация психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации

Общая характеристика психологической работы в Вооруженных Силах

Введение

В современных Вооруженных Силах Российской Федерации уделяется особое внимание проблеме надежного и эффективного функционирования человека в условиях воинской деятельности. Необходимость укрепления морально-психологического состояния и психологической устойчивости военнослужащих, повышения их готовности и способности к выполнению задач в любых условиях обстановки обусловила продолжающуюся в настоящее время реорганизацию всей системы воспитания и обучения личного состава.

Осознание того, что решаемые военными специалистами задачи требуют от них понимания закономерностей проявления и формирования психологии личности военнослужащего и воинских коллективов, привело к появлению социального заказа на специальную деятельность, предусматривающую обоснованное психологическое воздействие на человека и группы людей. Практическим шагом по реализации этого заказа явилось объединение усилий различных должностных лиц в рамках отдельного вида деятельности — психологической работы.

Разработка концептуальной модели и практическая организация системы психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации опиралась на многолетний опыт функционирования системы военно-политической работы (позднее — морально-психологического обеспечения), а также на опыт психологических служб, функционирующих в различных сферах жизнедеятельности общества.

Одним из важнейших направлений организации психологической работы явилось введение в войсках должностей психологов. Именно психолог (полка, батальона) был призван обеспечить соответствующий уровень психологической работы, оказать помощь должностным лицам воинских частей и подразделений, не имеющим специальной психологической подготовки. В настоящее время накоплен определенный опыт деятельности данных специалистов, продолжается поиск наиболее оптимальных путей и способов их подбора, подготовки и использования.

Вместе с тем следует отметить, что в войсках наблюдается своеобразный «дефицит восприятия» психологов как представителей совершенно новой, непривычной для наших Вооруженных Сил профессии. Проведение при этом аналогии с бывшими представителями военно-политических органов затрудняет подчас понимание специфики и возможностей профессиональной деятельности психологов. Зачастую при оценке их деятельности должностные лица используют формальные, неоднозначные критерии, не учитывающие в полной мере специфику труда психолога и уровень его профессиональной

компетентности. Типичной является ситуация расширительного толкования профессиональных функций психолога, перекладывания на него отдельных сфер ответственности, являющихся на самом деле объектом коллективных усилий различных должностных лиц.

С другой стороны, сами психологи еще не всегда готовы предложить новые подходы, способы и средства решения назревших проблем. Практическая деятельность психологической службы недостаточно методологически обоснована, не имеет необходимого научно-методического, правового и материально-технического обеспечения. Отсутствие в первые годы с начала реорганизации системы воспитания личного состава нормативных документов, регламентирующих порядок проведения психологической работы, порождало различные толкования прав и функциональных обязанностей ее субъектов и должностных лиц.

За последние годы обстановка во многом изменилась в лучшую сторону. Благодаря интенсивной и целенаправленной работе представителей Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации, учебно-образовательных структур подготовки и переподготовки психологов, научно-исследовательских учреждений Вооруженных Сил Российской Федерации психологическая служба активно развивается. В настоящее время в ее структуру входят военные психологи органов воспитательной работы, а также штатные и нештатные группы профессионального психологического отбора, центры и пункты психологической помощи и реабилитации военнослужащих, консультационные пункты. На базе ведущего военного гуманитарного вуза — Военного университета Министерства обороны Российской Федерации организована профессиональная подготовка будущих специалистов психологической службы Вооруженных Сил Российской Федерации, программа которой учитывает все современные тенденции в области профессионального образования психологов. Понимание особой значимости психолога как центральной фигуры в системе психологической работы в последнее время все более сопровождается и дополнительными мерами по повышению психолого-педагогической компетентности управленческих кадров Вооруженных Сил. Таким образом, имеются основные предпосылки для повышения эффективности психологической работы и решения на этой основе острых проблем в практике работы с военнослужащими.

Предлагаемое издание, по мнению авторов, поможет расширить знания о теоретических и практико-методических основах психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации, уяснить направления и формы взаимодействия психологов с различными должностными лицами.

Определение психологической работы и основные этапы ее развития в Вооруженных Силах Российской Федерации

Психологическая работа — это деятельность, проводимая в мирное и военное время командирами, офицерами органов воспитательных структур, психологами и специально создаваемыми структурами (подразделениями), направленная на формирование и развитие у военнослужащих психологических качеств и состояний, необходимых для успешного ведения боевых действий, выполнение служебных и учебно-боевых задач, а также на сохранение их психического здоровья.

Научно-теоретической основой организации и проведения психологической работы в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации и других силовых ведомств является военная психология, обобщающая и конкретизирующая данные других отраслей психологии применительно к условиям воинской деятельности.

Психологическая работа является важнейшим элементом системы морально-психологического обеспечения различных аспектов жизнедеятельности военнослужащих. Необходимость психологической работы и психологической службы возникает с формированием социального заказа на обоснованное воздействие на личный состав, особенно в условиях боя. Организационное их оформление происходило постепенно, с ориентацией на достигнутый уровень развития психологической науки и изменения в практике военного дела. Логика развития отечественной системы психологического обеспечения воинской деятельности отражает движение науки и практики от первых попыток (начиная с конца XIX в.) исследовать боевую деятельность и определить психологические факторы ее эффективности, от выявления и формирования требований относительно боевых качеств воинов различных видов и родов войск к организационному оформлению психологической службы, имеющей штатные подразделения и структуры.

Выделяются следующие этапы развития психологической работы в российских вооруженных силах.

Первый этап (вторая половина XIX в. — 1917 г.) содержит в своей основе процесс накопления фактического и исследовательского материала в интересах применения психологической науки в практике военного дела. В этот период предпринимаются попытки исследовать боевую деятельность и определить факторы (в том числе социальные и социально-психологические) ее эффективности, формируются требования к боевым качествам воинов различных родов войск (А. Агапеев, Н. Корф, А. Нечаев, Н. Головин, Ф. Гершельман, П. Изместьев, М. Драгомиров, В. Полянский, А. Зыков, А. Резанов и др.). Создаются специальные психологические научно-исследовательские учреждения: экспериментальная лаборатория в Военно-медицинской академии, экспериментальная психологическая лаборатория на Педагогических курсах Управления военно-учебных заведений, лаборатории в кадетских корпусах. Данные научных и экспериментальных исследований находят отражение в военных изданиях («Военно-медицинский журнал», «Военный сборник», газеты «Русский инвалид», «Разведчик», «Психиатрическая газета»), в содержании преподаваемой в академиях и училищах военной психологии. Получает развитие система оказания психиатрической помощи воинам, пострадавшим во время войны. С этой целью вводятся должности военных врачей-психиатров, организуются психиатрические отделения в военных госпиталях. Неоценимый вклад в теорию и практику оказания психологической помощи пострадавшим военнослужащим внесли известные российские психологи и врачи-психиатры В. Бехтерев, М. Аствацатуров, Г. Шумков, С. Владычко и др.

Второй этап (20—30-е гг.) — этап организационного оформления психологической работы и психологического обеспечения учебно-боевой деятельности войск. В это время совершенствуется процесс психофизиологических исследований, делаются попытки обоснования и проведения профессионального отбора, ведется активная пропаганда психологических знаний. В 20-х гг. разворачивается система психологических лабораторий: центральная (во всех округах и на флотах, в ряде академий и училищ, в ВВС, ВМФ, бронетанковых войсках), а также по некоторым специальным профилям. Среди психологов и военных ученых, внесших значительный вклад в разработку проблем научной организации и проведения психологической работы в войсках того периода, выделяются П. Изместьев, А. Снесарев, Г. Гирс, С. Минц, А. Таланкин, Г. Хаханьян и др.

Третий этап (1941—1945 гг.) — этап практического применения достижений психологической науки в организации боевой деятельности советских войск. В организационном отношении психологическая работа не выделялась в самостоятельный вид деятельности, а проводилась в рамках партийно-поли-

тической работы. Особое развитие получили вопросы совершенствования психологических качеств, необходимых для достижения победы над врагом, подготовки психики военнослужащих к ведению боя. Характерной особенностью психологической работы, реализуемой в ходе боевой подготовки военнослужащих, была ее исключительно практическая направленность, учитывающая боевой опыт войск, моральные качества воинов, способствующие формированию высокой психологической устойчивости в бою. Военными и гражданскими психологами (А. Леонтьев, Б. Теплов, Н. Коновалов, Г. Фортунатов, М. Феофанов, А. Смирнов и др.) в этот период изучались: причины страха, паники, пути их преодоления и предупреждения; природа самоотверженности, смелости, мужества; условия ускоренного обучения военных специалистов — радистов, телеграфистов, летчиков, танкистов и т. д.; разрабатывались пути повышения зрительной и слуховой чувствительности воинов, ускоренной адаптации глаза к темноте, улучшения ночного зрения; решались задачи маскировки, восстановления функций речи и движений, утраченных после ранения.

Четвертый этап (1946—1992 гг.) — этап обобщения боевого опыта и дальнейшего развития системы психологического обеспечения учебно-боевой деятельности. Вопросы организации и проведения психологической работы, повышения качества подготовки военных специалистов с учетом коренных изменений в военно-техническом оснащении войск, изменения стратегии и тактики ведения боя рассматривались на проходивших в этот период конференциях военных психологов. В Вооруженных Силах страны создаются центры научной разработки проблем, связанных с психологическим обеспечением учебно-боевой деятельности (Военно-политическая академия, Центр военно-социологических, психологических и правовых исследований Вооруженных Сил), центральные исследовательские учреждения (лаборатории) в видах Вооруженных Сил. Вводится психологический отбор в военных училищах. В центральном аппарате, видах Вооруженных Сил, округах и военкоматах функционируют должностные лица и лаборатории по военно-профессиональному отбору. Происходит становление и развитие системы психологической подготовки, разрабатываются методические приемы психологических тренировок. Совершенствуется система психологического образования военных кадров. Во всех военных заведениях вводится учебная дисциплина «Военная психология и педагогика».

Пятый этап (с 1992 г. по настоящее время) — этап формирования нормативно-правовой базы психологической работы, создания психологической службы и развития ее концепции.

Психологическая служба — один из существенных компонентов системы морально-психологического обеспечения жизнедеятельности войск, представляющий собой сеть специализированных органов, подразделений и должностных лиц, которые объединены в единую организационную структуру и содержание деятельности которых определяется понятием «психологическая работа». Выделение психологической работы в самостоятельный вид деятельности и ее организационное оформление в виде психологической службы тесно связаны с процессом реформирования воспитательных структур Вооруженных Сил, деидеологизацией теоретических основ воспитания и обучения военнослужащих, усилением необходимости квалифицированного психологического воздействия на личный состав.

Современный этап становления психологической службы характеризуется введением штатных должностей психологов (в Вооруженных Силах — от батальона и выше), а также центров и пунктов психологической помощи и реабилитации (штатных и нештатных), подразделений профессионального психологического отбора, научно-исследовательских подразделений и центров,

разрабатывающих проблемы наиболее эффективного применения потенциала психологии в условиях воинской деятельности.

Сегодня понятия «психологическое обеспечение» и «психологическая работа» введены в нормативные документы. Вместе с тем одновременное введение в оборот в начале 90-х гг. XX в. близких по содержанию терминов требует уточнения их соотношения между собой.

Термин «психологическая работа» как более широкий применяется к деятельности соответствующих специалистов как в мирное, так и в военное время, фиксируя направленность на деятельность, задачу (*психологическое обеспечение*) и на человека, его психическое здоровье (*психологическая помощь*). На схеме 1 представлено соотношение психологического обеспечения и психологической помощи по ряду параметров, характеризующих отдельные аспекты психологической работы.

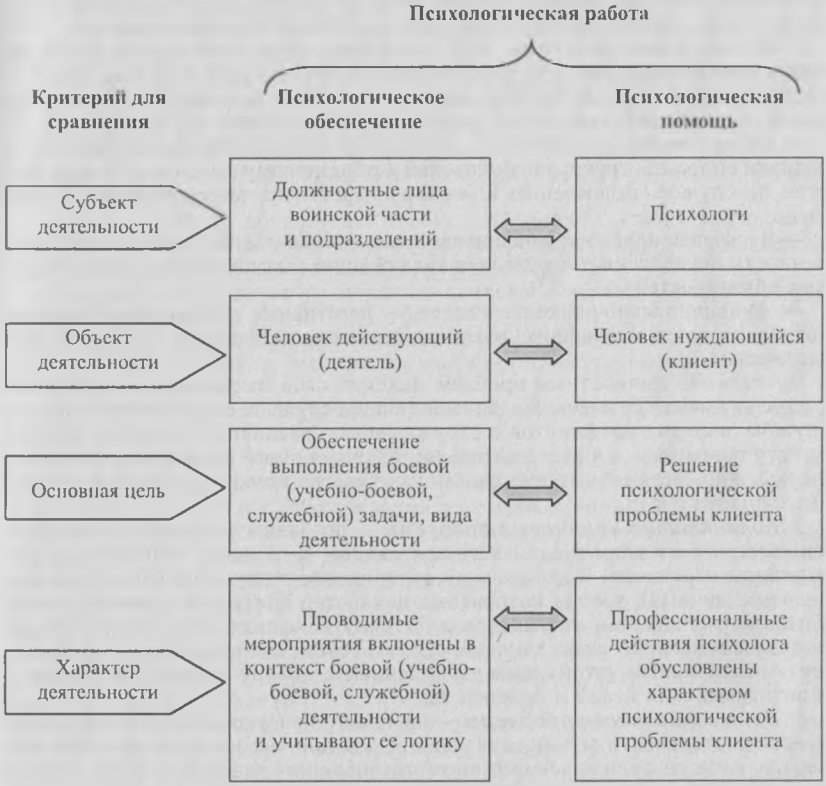


Схема 1. Соотношение психологического обеспечения и психологической помощи в рамках проводимой в Вооруженных Силах Российской Федерации психологической работы

Значительный вклад в разработку теоретических основ проведения психологической работы в войсках на протяжении последних десятилетий внесли военные психологи Г. Луков, К. Платонов, М. Дьяченко, Н. Феденко, А. Барабанщиков, Л. Железняк, С. Съедин, П. Корчемный, Б. Бадмаев, А. Столяренко, Д. Гандер, В. Юсов, М. Коробейников, В. Сысоев, А. Караяни, Э. Утлик, В. Се-

лезнев, В. Перевалов, О. Жданов и др. С середины 90-х гг. проведен ряд военно-психологических исследований, непосредственно направленных на изучение профессиональной деятельности военных психологов и обоснование психологических условий повышения ее эффективности (В. Николин, И. Сыромятников, А. Харитонов, А. Федотов и др.), в том числе и в условиях боевой обстановки (Н. Демьяненко).

Основные направления, задачи и принципы организации психологической работы в войсках

Как и любой обслуживающий вид деятельности, психологическая работа возникает в связи с необходимостью решения конкретных проблем, оказывающих негативное влияние на уровень боевой готовности и морально-психологическое состояние личного состава. Укажем основные психологические проблемы, на разрешение которых направлена психологическая работа.

1. ***Личностные проблемы*** — это проблемы, ухудшающие личностное развитие военнослужащих, их нравственное и психическое здоровье, самочувствие и потенциальные боевые возможности. В структурно-психологическом плане данные проблемы можно разделить на следующие группы:

— мотивационные проблемы — отсутствие соответствующих современным задачам силовых структур побудителей к образцовому выполнению обязанностей по службе, стремлению к военно-профессиональному совершенствованию;

— профессионально-квалификационные — непригодность либо неподготовленность определенной части военнослужащих к выполнению функциональных обязанностей;

— функционально-психологические — негативные психофизиологические состояния военнослужащих, возникающие непосредственно в процессе деятельности.

Проявление личностных проблем находит свое выражение в трудностях социально-психологической адаптации военнослужащего к условиям военной службы, в форме конфликтов с окружающими, различных формах отклоняющегося поведения, а в содержательном отношении все отрицательные моменты переживаются военнослужащими как чувство тревоги, растерянности, безысходности и т. п.

2. ***Коллективно-групповые проблемы*** — проблемы, ухудшающие морально-психологический климат воинского коллектива. К их числу относятся различные виды нарушений и деформаций внутриколлективных связей (моральных, деловых, личных), распад позитивных ценностей коллектива, разобщенность военнослужащих, выражающаяся в бытовых конфликтах, различные формы психологической несовместимости, существование микрогрупп, характеризующихся негативным устойчивым стремлением к выбору ложных, асоциальных и антиармейских целей и ориентиров.

3. ***Деятельностные проблемы*** — проблемы, присущие служебной и учебно-боевой деятельности военнослужащих вследствие несоответствия психологических качеств воинов объективным требованиям военной службы и воинской специальности. Данные проблемы проявляются в снижении эффективности деятельности, ошибках и авариях, проступках и преступлениях при выполнении служебных и учебно-боевых задач.

С учетом существования перечисленных проблем и необходимости их первоочередного решения психологическая работа осуществляется в двух основных направлениях:

— совершенствование психологических условий, влияющих на психику военнослужащих;

— формирование и развитие индивидуальных и групповых психических образований, являющихся важнейшим фактором повышения эффективности функционирования человека в различных видах воинской деятельности.

Особенностью психологической работы в условиях военной системы является учет того факта, что функционирование человека в конечном итоге рассматривается как деятельность, направленная на выполнение боевой задачи. Интересы самого человека здесь зачастую не совпадают с целями и характером осуществляемой деятельности, а иногда и противоречат им. Поэтому в отличие от условий работы гражданских психологов, где психика клиента рассматривается как самодостаточная в профессионально-этическом плане ценность, в условиях армии и флота психологическая работа должна быть ориентирована и на интересы деятельности, и на интересы человека.

Основными задачами психологической работы являются:

— изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, социально-психологических процессов и явлений в воинских коллективах и прогнозирование их развития;

— психологическая экспертиза профессиональной пригодности военнослужащих и поступающего пополнения в целях их рационального размещения по военным специальностям и должностям;

— психологический анализ процесса боевой подготовки, учебно-воспитательного процесса, выработка предложений и осуществление мер по повышению их эффективности;

— психологическое обеспечение требуемого уровня боевой и мобилизационной готовности, выполнения боевых и учебно-боевых задач, боевого дежурства (боевой службы), караульной и внутренней служб;

— формирование здорового морально-психологического климата в воинских коллективах;

— оказание психологической помощи военнослужащим, членам их семей и гражданскому персоналу, а также организация психологического просвещения военнослужащих;

— противодействие информационно-психологическому воздействию на военнослужащих.

Основополагающим условием эффективности психологической работы являются исходные базовые установки — ***принципы***, система которых включает довольно широкий набор требований к ее организации и проведению.

Принцип профессиональной компетентности, правовой и этической правомочности. Требования данного принципа ориентируют всех должностных лиц психологической работы на четкое представление и учет возможностей психологии как науки и формы практической деятельности, на постоянное повышение собственного уровня психолого-педагогической компетентности. Осуществление специальных мер психологического воздействия предполагает наличие у лиц, осуществляющих данное воздействие, специального психологического образования и опыта деятельности.

Принцип комплексного подхода и профессиональной кооперации. Данный принцип предполагает необходимость координации усилий различных должностных лиц. Это обусловлено тем, что эффективное функционирование психики военнослужащих и воинских коллективов в значительной степени зависит от целого комплекса условий материально-технического, организационного, бытового, медицинского характера. Их реализация может быть обеспечена лишь совместными усилиями командиров и специалистов различных областей. Кроме этого, задачи, решаемые организацией и проведением психологической работы, должны обеспечиваться единством применения всех ее методов и форм.

Принцип деятельностного подхода. Психологическая работа подчинена решению задач служебной и боевой деятельности, в рамках которой возникают многие психологические явления. Она должна учитывать то воздействие, которое оказывают факторы воинской деятельности на психику военнослужащих. Это воздействие на психику может быть как положительным, развивающим, так и негативным. Последнее ведет к возникновению различного рода психологических затруднений и проблем.

Принцип своевременности и постоянства. Психологическая работа должна проводиться на всех этапах социализации военнослужащего в условиях военной системы — от призыва либо поступления на военную службу до увольнения. С учетом конкретного этапа социализации, аспекта жизнедеятельности военнослужащего применяются соответствующие методы и формы психологической работы.

Принцип материально-технической обеспеченности психологической работы. Современные эмпирические исследования, проводимые в воинских частях и подразделениях, ввиду большого объема и динамичности психологической информации требуют довольно серьезного математико-статистического обеспечения и соответствующих технических средств реализации этого процесса. Кроме того, задачи психологической подготовки, оказания психологической помощи могут быть успешно решены при наличии необходимых для этого тренажеров, имитирующих средств, площадей для организации индивидуальной и групповой работы с военнослужащими.

Правовые и организационно-методические аспекты проведения психологической работы в Вооруженных Силах

Нормативными документами, составляющими правовую основу психологической работы, являются: законодательство Российской Федерации; указы и распоряжения Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; приказы и директивы министра обороны Российской Федерации (руководителей других силовых ведомств); директивы Генерального штаба Российской Федерации; директивы и организационно-методические указания Главного управления воспитательной работы Министерства обороны Российской Федерации, а также имеющиеся на сегодняшний день проекты руководств по психологической работе и психологической службе. В них изложены общие требования к организации и проведению мероприятий психологической работы, определены обязанности и права ее субъектов, изложены основные задачи и содержание, а также требования к организации научно-методического, материально-технического, финансового обеспечения и подготовки кадров психологической работы.

Ниже представлен перечень основных документов, регламентирующих деятельность должностных лиц психологической работы.

Перечень руководящих документов, определяющих порядок организации психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации

1. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об органах воспитательной работы» 1995 г. № 226.

2. Приказ министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании системы воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1995 г. № 235.

3. Приказ министра обороны Российской Федерации «О введении в действие Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 г. № 50.

4. Приказ министра обороны Российской Федерации «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № 440.

5. Руководство по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации (введено в действие директивой Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации 1996 г. № 172/1637).

6. Директива министра обороны Российской Федерации «О мерах по предотвращению самоубийств в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1996 г. № Д-18.

7. Директива начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации «Об организации работы центров (пунктов) психологической помощи и реабилитации, комнат психологической разгрузки в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1998 г. № 1.

8. Директива начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации «О введении в действие в Вооруженных Силах Российской Федерации сборника формализованных документов по психологической работе (полк — дивизия)» 1998 г. № 2.

9. Директива начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1998 г. № 3.

10. Методические рекомендации отдела психологической работы Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации «Организация и содержание деятельности должностных лиц полка (бригады) по изучению индивидуально-психологических особенностей молодого пополнения»

11. Система работы организаторов психологической работы и войсковых психологов по предупреждению самоубийств военнослужащих (подписана начальником Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации 10 августа 1997 г.).

12. Инструкция 178-го научно-практического центра Генерального штаба от 4 марта 1998 г. по проведению мероприятий профессионального психологического отбора нештатными подразделениями профотбора соединений и воинских частей.

Общее организационно-методическое руководство психологической работой в Вооруженных Силах осуществляет Главное управление воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации (ГУВР ВС РФ). В его обязанности входят планирование, организация и обобщение результатов психологической работы в войсках, организация ее научно-методического обеспечения, участие в подготовке и расстановке кадров психологов.

Научно-методическое обеспечение психологической работы организуется и осуществляется в соответствии с приказами и директивами руководителя соответствующего силового ведомства органами воспитательной работы. Задачами научно-методического обеспечения психологической работы являются:

— разработка методологических и теоретических основ организации и проведения психологической работы, программ, рекомендаций, организационно-методических указаний, форм, методов и средств психологической работы, их экспертная оценка;

— проведение военно-психологических исследований по широкому кругу проблем современной войны и боя в интересах совершенствования боевой подготовки и управления войсками (силами);

— подготовка учебных и методических пособий, информационно-справочных материалов по военной психологии;

— обоснование перспектив развития психологической работы.

Основным учреждением по разработке методологических, теоретических и методических проблем психологической работы является Военный университет Министерства обороны Российской Федерации. Прикладные исследования проводятся военно-учебными заведениями, научно-исследовательскими институтами и лабораториями видов Вооруженных Сил, родов войск и специальных войск Вооруженных Сил Российской Федерации.

Материально-техническое обеспечение психологической работы организуется и проводится в целях удовлетворения потребностей в учебных и методических пособиях, компьютерной, аудио-, видеотехнике, психодиагностической аппаратуре, бланках и других материальных средствах, необходимых для проведения психологической работы.

Обеспечение техническими средствами осуществляется в соответствии с Руководством по обеспечению воинских частей Вооруженных Сил Российской Федерации техническими средствами воспитания, полиграфическим оборудованием и культурно-досуговым имуществом. Снабжение штатных психологов бланками, методическими и учебными пособиями для проведения мероприятий профессионального психологического отбора производится через подразделения профессионального психологического отбора видов Вооруженных Сил, военных округов (группы войск) и флотов.

Финансовое обеспечение психологической работы осуществляется за счет денежных средств, выделяемых по соответствующим статьям сметы Министерства обороны (другого силового ведомства) Российской Федерации.

Кадры для замещения должностей психологов готовятся в Военном университете Министерства обороны Российской Федерации и на психологических факультетах ряда гражданских вузов. Профессиональная подготовка психологов ведется в системе профессиональной подготовки офицерского состава. Сборы (занятия) с психологами проводятся согласно Перечню основных мероприятий по повышению квалификации офицеров органов воспитательной работы по месту службы большинства участников сборов с выездом должностных лиц управлений округов (флотов), объединений, соединений в места их проведения. Повышение квалификации психологов осуществляется на факультетах переподготовки и повышения квалификации в военных и гражданских вузах, центральных и высших курсах (классах).

Психологическое знание и психологическая практика в контексте профессиональной деятельности психолога

Наука и практическая деятельность — две тесно взаимосвязанные и в то же время существенно отличающиеся друг от друга сферы общественной практики. Поэтому использование результатов научного познания в практической деятельности любого специалиста далеко не простой процесс, обусловленный взаимодействием практиков, которые осуществляют определенную деятельность (будь то управление, обучение или воспитание), и теоретиков, которые занимаются изучением этой деятельности.

Слово «психология», образованное от греческих слов «psyche» (душа) и «logos» (учение, наука), впервые появилось в XVIII в. в работах немецкого философа Х. Вольфа (1679—1754) «Рациональная психология» и «Эмпирическая психология», опубликованных в 1732—1734 гг.

Психология как область интереса людей к детерминантам собственного поведения существует очень давно. Психология же как самостоятельная наука существует с 1879 г., когда немецкий ученый В. Вундт (1832—1920) создал первую в мире экспериментальную психологическую лабораторию при Лейпцигском университете. На базе этой лаборатории впоследствии был создан Институт экспериментальной психологии, в котором работали многие выдающиеся психологи всего мира.

За прошедшее с тех пор время было сформировано немало научных школ и направлений. Несмотря на это, и сегодня психология остается одной из немногих наук, которая «ищет» свое лицо, т. е. свой объект и предмет.

Психология — наука о закономерностях, особенностях порождения, функционирования и развития психики.

Слово «психология», кроме своего основного значения (наука о психике), имеет ряд других, близких значений. Часто «психология» в обыденном разговоре означает то же, что и психика (например, психология индивида, психология группы). В выражениях «психология памяти», «психология личности», «психология мышления» слово «психология» обозначает раздел психологии, рассматривающий отдельные аспекты психики, изучаемые в то же время и другими науками. Подобные выражения допустимы потому, что существуют и непсихологические теории памяти, личности, мышления: физиологические, биохимические, социологические, философские. Другими словами, «психология» — это наука обо всей совокупности психических явлений и о каждом из этих явлений в отдельности. Такой способ использования понятий применяется в общенаучной практике. Например, говорят о физике вообще и о «физике твердого тела».

Психология, как и всякая другая наука, имеет свой объект — фрагмент реальности, на которую направлена активность субъекта, и свой предмет — часть, аспект объекта, выраженный в научных терминах соответствующей науки. Предмет устанавливает познавательные границы, в пределах которых изучается конкретный объект.

Объектом психологии являются люди, обладающие психикой, рассматриваемые в отдельности (взаимодействующие только с экспериментатором) или взаимодействующие друг с другом, т. е. составляющие группы разной величины (животные также рассматриваются как объект специальной отрасли психологии — зоопсихологии).

Неотъемлемой стороной человека как объекта психологии является деятельность или иная форма жизненной активности. Многообразие проявлений человеческого начала нашло отражение в закреплении в психологии таких понятий, как «индивид», «личность», индивидуальность», «субъект». Понятие «индивид» характеризует человека как представителя определенного вида — homo sapiens, носителя общечеловеческих черт в индивидуальном выражении. Понятие «личность» ориентирует на понимание человека как субъекта социальных отношений, детерминацию его качеств вследствие включенности в общественные отношения, совместную деятельность и общение. При определении принадлежности тех или иных черт к личностным или индивидным принято обращать внимание на степень их биологической или социальной детерминации. Индивидуальность — это психологическая неповторимость отдельного человека, взятого в целом, во всех его свойствах и отношениях. И наконец, субъект — это человек как носитель, источник предметно-практической деятельности и познания.

Предметом психологии служат закономерности порождения, функционирования и развития психики, ее механизмы. Кратко, в самом общем виде, предмет психологии обозначается словом «психика», которое заимствовано из древнегреческого языка и обозначало в древности не только «душу», но и «личность».

Психика — системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении индивидом объективного мира, построении образа этого мира и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности

Расширяя приведенную трактовку термина «психика», следует отметить, что в нем находят отражение следующие аспекты: процессы формирования внут-

реннего мира (модели мира внешнего); содержание внутреннего мира и процессы его преобразования; процессы организации, осуществления действий и управления ими. Динамическая структура психики включает: психические процессы (познавательные, эмоциональные, волевые); психические состояния; психические свойства (темперамент, характер, направленность, способности); психические образования (знания, навыки, умения, опыт).

Сложную психическую реальность, выступающую предметом психологии, наука стремится отразить в ее существенных свойствах и в обобщенной форме, т. е. в понятиях. Понятия в конечном итоге составляют основу любой науки. В своей совокупности они образуют категориальный строй.

Категория — предельно широкое понятие, в котором отражены наиболее общие и существенные свойства, признаки, связи и отношения предметов, явлений действительности и познания

Изменение научного взгляда на психологию человека сопряжено со сменой категорий, с наполнением их новым содержанием. В этом смысле изменение психологии как науки тесно связано с двумя направлениями, характеризующими в конечном счете ее структуру:

— дифференциацией отраслей психологии;

— оформлением и развитием научных направлений и школ.

Первое направление тесно связано с онтологическими характеристиками объекта психологического исследования, второе — с гносеологическими предпосылками формирования самого психологического знания. В первом случае речь идет о различных сферах человеческой деятельности, во втором — о возможных методологических подходах к изучению психического.

При этом дифференциация отраслей психологии и теоретических направлений имеет свои особенности. Так, специфика функционирования психики людей в различных сферах человеческой деятельности, особенности возникающих при этом проблем, требующих привлечения для их решения научного знания, служат объективным основанием для выделения различных отраслей психологии. Эти отрасли можно классифицировать по различным основаниям. Современная психология является чрезвычайно дифференцированной наукой. Различные авторы насчитывают от 50 до 100 относительно самостоятельных ее отраслей, претендующих на статус «полноценных» научных дисциплин.

Отрасли психологии выделяются по множеству оснований:

а) по цели деятельности (получение или применение нового знания): фундаментальные и прикладные науки;

б) по предмету исследования: психология развития, творчества, личности, воли и т. д.;

в) по виду связей психологии с другими науками: психофизиология, нейропсихология, математическая психология;

г) по связям с различными сферами практики: организационная психология, инженерная психология, психология спорта, педагогическая психология, политическая психология, юридическая психология, социальная психология, военная психология и др.;

д) по объекту и специфике его развития — психология животных (зоопсихология), психология человека (антропологическая психология), в том числе детская и возрастная психология, патопсихология.

Таким образом, дифференциация психологии на отдельные отрасли отвечает практическим задачам, стоящим перед наукой и имеющим свою специфику. Фундаментальная часть психологии представлена общей психологией — дисциплиной, пытающейся найти ответы на принципиальные вопросы, встающие перед психологической наукой в целом, выработать теоретические принципы, обосновать методы психологического познания, сформулировать важнейшие

закономерности существования и развития психической реальности. Основные вопросы, поднимаемые общей психологией, стоят в центре более частных отраслей психологической науки, являющихся относительно самостоятельными областями знания. Например, военная психология, являющаяся научно-теоретической основой психологической работы, исследует особенности функционирования психики человека в условиях воинской деятельности, выявляет стресс-факторы боя, их влияние на человека и т. п.

Отличительной чертой психологического знания является наличие в нем большого количества научных направлений, школ и концепций. Механизм их оформления иной, чем выделение отраслей психологии. Научные течения различаются по своему предмету, изучаемым проблемам, понятийному строю, объяснительным схемам. Психологическая реальность человека предстает в них под определенным углом зрения. Какие-то отдельные стороны его психической жизни выступают на первый план, другие — либо не замечаются, либо получают слишком узкую интерпретацию.

В основе разработки того или иного подхода в психологии всегда лежит процесс использования одной или нескольких базовых категорий, посредством которых объясняются основные проявления психики. Как правило, со временем та или иная категория абсолютизируется, превращается в объяснительный принцип, подчиняет себе остальные категории, создавая тем самым особое научное направление.

Представители определенных теоретических направлений, разделяющие общий подход к пониманию психического и методы его изучения, имеющие, как правило, известного научного лидера, могут образовывать научную школу.

Научная школа — способ и форма организации кооперированной научной деятельности, реализующей единство процессов познания и передачи накопленных знаний

Каждый из представленных в науке гносеологических подходов к пониманию психического, а значит, и к пониманию предмета и содержания психологической науки имеет свою историю возникновения, существования и развития. Вместе с тем каждый новый подход не отменял всего предыдущего, а лишь вносил свое понимание в «копилку» психологической науки. Поэтому в психологии, как, впрочем, и в любой другой науке, нельзя ставить вопрос, какой подход наиболее верный. Все подходы имеют свои достоинства и недостатки. Более существенным является вопрос о том, какие познавательные задачи позволяет решить тот или иной подход. Именно этим и определяются его место в структуре науки и его роль в истории психологии. В психологии на различных этапах ее развития в качестве основного предмета исследования рассматривались такие понятия, как «душа», «сознание», «поведение», «бессознательное», «психика» и др. Соответственно можно говорить о существовании в разное время таких научных направлений, как ассоцианизм, структурная психология, функционализм, бихевиоризм, психоанализ, гештальтпсихология, когнитивная психология, гуманистическая психология, деятельностный подход в отечественной психологии и др.

Следует выделить три вида деятельности, в рамках которых решаются основные задачи психологии:

— научно-исследовательская (получение, анализ и обобщение научных данных психологических исследований, рефлексия динамики научного психологического знания);

— педагогическая (преподавание и пропаганда психологии);

— практическая, состоящая в консультировании, психологической экспертизе, психотерапии (психологическая практика).

Психология как научно-исследовательская деятельность заключается в изучении специфических духовных механизмов, особых форм внутренней активности человека, которые обеспечивают:

а) восприятие того, что происходит вокруг человека и частично внутри него;

б) эмоциональную оценку полученной информации;

в) обработку информации в целях получения более сжатой и более адекватной модели ситуации и установления общих закономерностей;

г) использование созданной модели ситуации для преобразования этой ситуации и удовлетворения жизненных потребностей.

Важной перспективной задачей психологии является объединение всех наук о душе, выполнение по отношению к ним методологических функций.

Второй вид деятельности в области психологии (*педагогическая*) представлен не только преподаванием психологии, но и реализацией возможностей психологии (как практически ориентированного знания) в образовательной сфере. Важность психологических знаний в образовательной сфере объясняется нацеленностью их использования в конечном счете на выбор наиболее подходящего педагогического воздействия, на создание психологических условий, обеспечивающих полноценное психическое и личностное развитие обучаемых. При этом общее поле деятельности педагога и психолога — личность учащегося, классный коллектив (курсантский, студенческий) и учебная деятельность. Основными задачами воздействия на указанный объект являются следующие:

— построение учебной деятельности, психологически адекватной познавательной деятельности обучаемого и особенностям учебного предмета;

— моделирование педагогом личности и внутренних ресурсов ученика;

— адаптация содержания и методики представления учебного материала к психологическим особенностям учащихся;

— коррекция репрезентации в сознании обучаемого образа педагога как важнейшего фактора его жизнедеятельности, психического развития и личностного роста;

— согласование действий всех участников педагогического процесса: педагогов, обучаемых, родителей.

Третий вид деятельности (*психологическая практика*) связан с реализацией следующих социальных функций:

а) повышением психологической культуры людей и общества в целом;

б) гуманизацией социальных институтов (социального строя), экономики, политики, межличностных отношений, всех видов деятельности;

в) совершенствованием условий жизни и деятельности людей, в том числе техники, инструментов;

г) оказанием непосредственной практической помощи людям, испытывающим психологические затруднения и проблемы в личной жизни и профессиональной деятельности.

К настоящему времени в понимании сущности психологической практики, ее теоретико-методических особенностей сложилось два основных подхода:

— первый подход трактует психологическую практику как психологическое обеспечение функционирования индивидов в различных сферах (сфере спорта, промышленности, образования и т. д.);

— второй подход рассматривает психологическую практику как отдельную сферу деятельности практических психологов.

Появление психологической практики привело к качественному изменению и самой психологической теории. В ее составе начинает формироваться психотехническая теория, основными отличительными признаками которой специалисты называют:

— практичность как выражение направленности теории не на внешний по отношению к исследователю объект, а на «работу-с-объектом»;

— ценностную ориентацию на критерии истины, добра, красоты, святости, пользы в отличие от критериев объективности, характерных для академической психологии;

— адресность, направленность на психолога-практика как на своего «внутреннего персонажа» и релевантность его внутреннему опыту;

— субъектность познания, обусловленную заинтересованностью всех участников психотехнической практики (и психолога, и клиентов) в качестве процесса и результатах своей деятельности;

— гибкость и многообразие используемых методических средств, обеспечивающих создание оптимальных условий для самопознания и самораскрытия как клиента, так и психолога;

— личностный характер получаемого в результате взаимодействия знания как знания не о чем-то внешнем по отношению к исследователю, а знания о том, что «присутствует во мне или в чем присутствую Я».

Теоретические аспекты различных психологических наук, связанные с возможностью привлечения их содержания для оказания помощи конкретным людям, а также положения психотехнической теории определяют направления развития практической психологии.

Практическая психология — отрасль психологии, предметом которой является психологическая помощь, т. е. практическая деятельность психологов, направленная на конкретного человека с его проблемами, запросами, потребностями и т. п.

Основные черты практической психологии показывают главное отличие психотехнической теории от традиционного психологического знания. Оно состоит в том, что в качестве предмета практической психологии выступает метод, ограняющий и созидающий пространство психотехнической «работы-с-объектом». Именно метод выступает основой в системе взаимодействия психолога-практика с клиентом. И в зависимости от того, *что* и *как* он делает, формируется понимание того, *что* и *почему* происходит в этот момент в психике клиента и психолога. В итоге психотехническая теория обогащается обобщениями особого рода, которые уже по своему происхождению представляют собой универсальные способы совместной деятельности по преодолению психологических затруднений.

Предметом деятельности практических психологов являются психическая реальность людей, а также факторы, воздействующие на нее.

Психическая реальность — действительно существующее психическое, субъективное отражение; явления психики, сознания.

Причем если в академической психологии психическая реальность оказывается как бы поделена на отдельные понятия и категории, мыслимые в рамках тех или иных объяснительных схем, научных теорий и направлений, то особенностью психологической практики является то, что человек в ней предстает целостно, в единстве своих специфических процессов, качеств, способностей. Поэтому психолог-практик вынужден использовать совокупность различных методов, сложившихся в разных школах и направлениях психотерапевтической практики.

Для понимания психической реальности принципиально важным является следующее положение: все явления внутреннего мира (субъективного) человека связаны с внешним миром (объективным). Всякое психическое явление получает свою определенность и свое содержание через связи и отношения человека с окружающей действительностью. О психике мы говорим тогда, когда объективный мир предстает перед нами как мир, воспринятый нами. Психическое одновременно и сторона бытия (т. е. имеет органическую природу), и отражение бытия (В. Слободчиков).

Развитие человека в этом плане может быть понято как продвижение от познания, отражения окружающего мира к способности восприятия, осознания и познания себя. Субъективность не разделяет, не противопоставляет, а связывает человека и мир, способствует формированию его субъектности — способности соотносить чрезвычайно сложные и многообразные связи между собой и миром и выбирать на этой основе наиболее продуктивные с точки зрения сосуществования двух систем способы своей активности по разрешению различного рода противоречий.

Особенностью деятельности практического психолога является то, что он воздействует на внутренний мир человека, исходя из этических соображений и признания ценности его личности. Однако это воздействие имеет опосредованный характер (в отличие, например, от хирургического вмешательства врача). Психолог, используя обобщенные знания о людях вообще, помогает человеку осознать, с одной стороны, свою уникальность, с другой — типичность основных проявлений своей психической активности и тех проблем, с которыми он сталкивается. Тем самым задействуется основной мобилизующий фактор предстоящих изменений — сама психическая реальность данного человека.

Специфика предметной сферы и деятельности практических психологов более отчетливо видна при сопоставлении их с деятельностью ученых-исследователей. Логика деятельности ученого — это логика постоянного поиска в мире идей и понятий. В качестве исходного материала поиска для ученого выступают факты — явления действительности, представленные в свете имеющихся научных взглядов. Тогда то, что для деятеля выступает основой для оценки — явление и его свойства, — для ученого выступает объектом понимания. Уже на этапе отбора явлений для последующего исследования ученый-психолог попадает в ситуацию выбора. Поэтому все дальнейшее имеет значение только в рамках избранного им теоретического подхода. Именно в этом «понятийном пространстве» разворачивается вся последующая работа исследователя, который на основе определенной концепции, изучения реальных явлений в достаточно большом объеме формирует (уточняет) представления о норме того или иного выявленного им качества.

Логика психолога-практика — это логика действия, направленного на использование результатов научного исследования в интересах тех, кто обратился к нему за помощью. Это означает, что практик работает с теми, кто сам обращается к нему за определенным видом услуг. Психолог работает с «клиентами» — лицами, нуждающимися в психологической помощи. Другая отличительная черта практика заключается в том, что он всегда опирается на выявленную в ходе научных исследований норму (исходное начало для сравнения). Именно норма служит отправной точкой для всех дальнейших действий психолога-практика. Она позволяет оценить значимость проявлений тех или иных факторов в реальной жизни клиента. Процедура соотнесения нормы с реальным объектом основана, как правило, на комплексном применении психодиагностических методик. Если отклонения значительны и превышают величину допустимых колебаний нормы (а она также указывается исследователем), то практик фиксирует наличие такого рассогласования и предлагает клиенту свои услуги по коррекционному воздействию. Воздействие психолога — это определенные процедуры регуляции психических состояний. Итогом работы практика становится изменение качественных и количественных показателей той проблемы, с которой клиент обратился к практику.

Таким образом, логика работы практика — это логика возврата системы к выявленной в науке норме. При этом практик своим применением нормы как бы постоянно испытывает ее на прочность. В итоге накопленный им банк данных может послужить основой для уточнения нормы. Тем самым практик реализует некоторые функции исследователя, но настоящим исследователем он не может себя считать до тех пор, пока не поставит под сомнение исходные

теоретические положения, которые описывают норму и все, что с ней связано. Тогда практик становится теоретиком и начинает совмещать практическую работу с научно-исследовательской.

Различие между психологами-исследователями и психологами-практиками состоит в том, что целью деятельности психологов-исследователей является новое теоретическое объяснение сущности объекта и наблюдаемых явлений, а целью деятельности психолога-практика — выявление и регистрация состояния объекта по наиболее существенным параметрам, а также непосредственное коррекционно-развивающее воздействие на объект на основе учета выявленных закономерностей и известных норм.

Организация и содержание психологической работы в воинской части

Общие обязанности должностных лиц воинской части по организации и проведению психологической работы

Психологическая работа в воинских частях и подразделениях выступает, прежде всего, как система регулирования процессов особого типа — психологических и социально-психологических. Основным ***содержанием психологической работы*** являются психологическое изучение и психологическое управление объектом. В качестве ***объекта*** психологической работы выступают военнослужащие и гражданский персонал воинской части, члены их семей, а также основные виды воинской деятельности. В зависимости от объекта выделяются следующие организационные уровни психологической работы:

— уровень отдельного военнослужащего;
— уровень воинского коллектива (подразделения);
— уровень воинской части.

Психологическое изучение объекта предполагает научное исследование, описание, объяснение и прогнозирование психологических процессов, явлений и состояний отдельных военнослужащих и воинских коллективов на основе достоверной информации, полученной с помощью надежных методов. Результатом этой деятельности является психологический диагноз с описанием актуального и перспективного состояний объекта изучения и предложением мер управляющего воздействия.

Психологическое управление объектом имеет целью оптимизировать имеющиеся условия жизнедеятельности военнослужащих с учетом ее психологических аспектов, на основе внедрения практических рекомендаций и оказания непосредственной помощи руководителям, воинским коллективам, отдельным военнослужащим, членам их семей и гражданскому персоналу. Следует отметить, что психологическое управление может быть прямым, включающим специальные психологические методы воздействия на личность, коллектив, и косвенным, осуществляемым совместными усилиями всех субъектов психологической работы через изменение условий жизнедеятельности, подбор военнослужащих, через изменение технологии и режима деятельности.

Реализация конкретных задач, относящихся к данным направлениям, осуществляется ***субъектами*** психологической работы. В воинской части к ним относится довольно широкий круг лиц и органов руководства, в той или иной мере оказывающих психологическое воздействие на военнослужащих (командиры, штабы, органы воспитательной работы, медицинская служба, военнослужащие, воинские коллективы, общественные организации). От согласованности их действий во многом зависит эффективность психологической работы в целом.

Кратко охарактеризуем основные функции указанных категорий. Так, командиры всех уровней отвечают за руководство и организацию психологичес-

кой работы во вверенных им подразделениях и частях. Осуществляя комплексный, системный подход к решению различных проблем, они ставят задачи подчиненным должностным лицам по организации и проведению психологической работы, сами непосредственно принимают участие в реализации основных мероприятий, контролируют качество их выполнения.

Штабы совместно с органами воспитательной работы обеспечивают единство планирования и согласованность проведения мероприятий психологической работы, вносят предложения по укреплению морально-психологического состояния личного состава и участвуют в их реализации.

Органы воспитательной работы несут ответственность за планирование, методическое обеспечение, организацию, проведение и качество психологической работы.

Медицинская служба во взаимодействии с командирами и должностными лицами воспитательной работы осуществляет мероприятия по психогигиене и психопрофилактике в целях создания оптимальных условий сохранения психического здоровья военнослужащих, предупреждения психических расстройств и раннего выявления военнослужащих с нервно-психической неустойчивостью и психическими заболеваниями.

В то же время существует специальный институт должностных лиц и органов психологической работы. На уровне воинской части таким должностным лицом является психолог. Обладая необходимым уровнем профессиональной квалификации, психолог несет персональную ответственность за содержание и научное обеспечение мероприятий психологической работы, а также за качество, обоснованность и достоверность психологических заключений и рекомендаций. В его обязанности входит осуществление мероприятий, предполагающих применение специальных психологических процедур и методов, а также оказание методической помощи психологам батальонов и другим должностным лицам. Кроме этого, в воинской части на нештатной основе функционирует центр (пункт) психологической помощи и реабилитации, который подчиняется заместителю командира полка по воспитательной работе. Он объединяет в своем составе психолога части и психологов батальонов, офицеров, имеющих высокий уровень психолого-педагогической компетентности, а также психологический актив из числа сержантов и рядового состава (желательно с психологическим, медицинским или педагогическим образованием).

Содержание и особенности профессиональной деятельности психолога воинской части

Под профессиональной деятельностью психолога понимается система взаимосвязанных методов, способов и средств, применяемых им для изучения психологических особенностей военнослужащих и гражданского персонала, воинских коллективов, психологических факторов военно-профессиональной среды и их совершенствования в целях повышения эффективности воинской деятельности и сохранения психического здоровья военнослужащих и членов их семей.

Анализ и учет нормативных документов, войсковой практики организации и проведения психологической работы позволяют выделить ряд особенностей профессиональной деятельности психолога воинской части, предопределяющих ее специфику:

— опора на положения современной психологической науки и практики, представляющие теоретическую основу, а также необходимый эмпирический материал для решения практических проблем;

— неукоснительное следование психолога этическим нормам, выраженная ориентация на ценность другого человека, предполагающая адекватное восприятие и оценку психологом своих возможностей как меры воздействия на другого человека;

— достаточно жесткая регламентация деятельности различными нормативными актами. Это подразумевает ориентацию психолога как на интересы военнослужащего, учет его личностных ценностей, интересов и сохранение психического здоровья, так и на необходимость качественного решения служебно-боевых задач, обеспечения эффективного функционирования психики военнослужащих в процессе их выполнения;

В то же время сам характер воинской деятельности во многом является источником психологических затруднений военнослужащих, а также ограничений (вследствие регламентированности воинского уклада, субординации действий военнослужащих и т. п.) в возможностях и свободе действий психолога по созданию необходимых условий для личностного роста военнослужащих и решения ими психологических проблем;

— ограниченность возможностей психолога для профессионального общения и самосовершенствования, обусловленная значительной удаленностью, обособленностью мест расположения воинских частей;

— необходимость выполнения, помимо осуществления непосредственной профессиональной деятельности, и других служебных обязанностей, во многом противоречащих стилю и духу профессионального взаимодействия психолога с клиентом (дежурство по воинской части, контроль выполнения распорядка дня, проведение административных расследований и т. д.);

— чрезвычайное функциональное разнообразие и сложность задач, решаемых военным психологом части. Это требует от него широкого научного кругозора, ориентации во многих отраслях психологии, применения методов и средств как исследовательско-диагностического, так и управляющего характера;

— коллективный характер организации и проведения психологической работы, необходимость тесного взаимодействия ее субъектов предполагают обмен между ними психологической информацией, полученной в ходе работы с военнослужащими, и использование этой информации в практической деятельности, что предопределяет выполнение требования конфиденциальности такой информации;

— зависимость окончательного результата от согласованности совместных действий психолога и других субъектов психологической работы — командиров, штабов, офицеров воспитательных структур;

— отсутствие достаточно четких критериев эффективности деятельности психолога, а в ряде случаев — надежных и апробированных методик, позволяющих эффективно решать профессиональные задачи, отсутствие профессиограмм многих воинских специальностей.

Психологический анализ деятельности психолога предполагает раскрытие ее объективной и субъективной сторон.

К объективной стороне относятся признаки, характеризующие ее предметное содержание и организацию, способы и средства осуществления деятельности, систему профессиональных задач, условия, в которых эта деятельность протекает и которые влияют на ее эффективность, система критериев, позволяющая судить о профессиональной компетентности и эффективности деятельности психолога.

Основные цели профессиональной деятельности психолога воинской части — психологическое изучение и описание объекта исследования, а также психологическое управление объектом. Предметом изучения и управления при этом (т. е. предметом профессиональной деятельности психолога) является психическая реальность военнослужащих.

Характер взаимодействия указанных целей, образующих два уровня работы психолога — уровень понимания явления и уровень управления им, определяется прежде всего особым характером предметной сферы его практической деятельности. Дело в том, что психологические явления не лежат на поверхности. В большинстве случаев задачей психолога является не только разли-

чение психологического явления в обыденной жизни, но и определение соответствия его состояния известным нормам по основным критериям, поиск и применение адекватных способов и средств психологического воздействия на него. Все это предполагает сочетание в деятельности психолога исследовательских и управляющих процедур.

При этом эффективность исследовательско-диагностической деятельности обусловлена способностью психолога самостоятельно осуществлять задачу поиска проблемы и построения ориентиров своей деятельности. Владея определенной технологией, ориентируясь на норму, он одновременно обязан видеть и уникальность каждого отдельного случая. В процессе психологического управления объектом психолог должен учитывать системность психологических явлений и процессов, имеющих место в воинской части. Работая с отдельным военнослужащим, необходимо ориентироваться как на его индивидуально-психологические особенности, так и на те условия микросоциальной среды, в которых осуществляется жизнедеятельность военнослужащего.

На каждом из указанных уровней (понимания и управления объектом) выделяются задачи, отличающиеся особенным предметным содержанием и требующие специфических методологических и практико-методических средств, профессиональной компетентности и культуры.

I. Уровень понимания. На этом уровне решаются следующие задачи теоретико-исследовательского содержания:

— фиксация существования социально-психологического явления — увидеть явление, заметить его, различить в психологически нерасчлененной для непрофессионала обыденной жизни. Если явление выступило как очевидная проблема, то содержанием деятельности психолога-практика становится принятие данной проблемы в качестве задачи его психологической работы со всеми вытекающими профессиональными, в том числе и этическими, последствиями;

— описание явления — дать развернутую характеристику как на языке обыденного общения, понятного непрофессионалу, так и с помощью категорий психологического языка, выделяющего тонкие детали, особенности и уже известные закономерности;

— исследование — целенаправленное наблюдение явления, его анализ, экспертиза, обобщение полученной достоверной социально-психологической информации;

— объяснение — интерпретация исследовательских данных, построение концептуальных моделей, позволяющих объяснить механизмы явления: его структуру, факторы возникновения и динамики, зависимости между различными параметрами-характеристиками, показатели и критерии оптимального или нормативного состояния социально-психологических характеристик. Объяснение фактически представляет собой обоснованное описание;

— прогнозирование — построение психологом динамических моделей перспективного состояния воинского коллектива или военнослужащего, его деятельности и взаимоотношений при тех или иных условиях управления;

— практико-методические рекомендации — система обоснованных предложений организационно-управленческого характера для специалистов-профессионалов, имеющих отношение к военно-организационной системе в связи с решаемой проблемой, для командиров, специалистов воспитательных органов и др.

II. Уровень управления. Этот уровень психологической работы предполагает практическое воздействие на параметры воинского коллектива и характеристики (свойства, состояния) отдельного военнослужащего. Реализуются следующие задачи:

— учет результатов понимания в управляющем воздействии — в процессе общения с руководителями и членами воинских коллективов, в построении

коррекционно-формирующих программ, в процессе психологического консультирования;

— коррекция развития — система компетентных профессиональных действий организационно-управленческого, психолого-педагогического, психотерапевтического плана, осуществляемых как самим психологом, так и другими военнослужащими по его рекомендациям по отношению к отклонениям в поведении отдельных военнослужащих и воинского коллектива в целом. Корректирующее воздействие предполагает обоснованное знание соответствующей нормы. Этот момент работы предполагает оказание психологической помощи военнослужащим со стороны только психологов-профессионалов;

— направленное формирование — устранение отклонения от нормы, понимаемого как известный дефицит значимых знаний, умений, навыков, мотивации и личностно-групповых свойств, необходимых для успешного выполнения военно-профессиональных задач. Формами работы могут быть, например, организация мероприятий психологической подготовки к боевой деятельности, социально-психологический тренинг общения и пр.;

— содействие саморазвитию. Жизнь воинского коллектива предполагает его саморазвитие, самостоятельное преодоление возникающих проблем. Роль психолога состоит, прежде всего, в квалифицированном психологическом консультировании руководителя и отдельных военнослужащих в случаях их обращения за советом, помощью, а также в текущем психологическом просвещении и образовании членов воинского коллектива.

Реализация исследовательско-диагностических и управляющих процедур, техник и технологий направлена на решение тех задач, которые, собственно, и составляют содержание профессиональной деятельности психолога (см. приложение 2). В процессе выполнения данных задач по отношению к объекту деятельности военный психолог реализует определенные функции. В данном случае функции понимаются как объективные, наиболее характерные совокупности профессиональных задач, однородные по содержанию, осуществление которых характеризуется устойчивыми способами и средствами использования психологического знания для достижения определенной цели.

Анализ психологической литературы, а также реальной деятельности психологов позволяет выделить следующие ***функции войскового психолога как субъекта психологической работы***:

— диагностическая — психологическое изучение и регистрация по наиболее существенным параметрам особенностей личности, коллектива, деятельности, диагностика отклонений от нормы, выявление и оценка факторов, влияющих на успешность деятельности и психологическое состояние людей;

— исследовательская — изучение новейших достижений в области психологической науки и практики, пополнение научно-методических знаний, регулярный анализ процессов и состояния собственной работы, опыта коллег, участие в НИР, адаптация новых методик, уточнение критериев, показателей применительно к конкретной выборке и т. д.;

— прогностическая — прогноз тенденций развития и перспективного состояния психологических характеристик объекта изучения при тех или иных вариантах управления им;

— информационная — сообщение клиентам и военным руководителям системы психологических знаний, повышение уровня их социально-психологической компетентности, сообщение сведений о психологическом состоянии объекта и тенденциях его развития;

— конструктивно-проектировочная — отбор и структурирование материала, участие в комплектовании воинских коллективов, групп, проектирование оптимального состояния объекта, содержания и условий воинской деятельности, средств и режимов труда и т. п.;

— учебно-методическая — обучение использованию в практике знаний психологии, умений и навыков психической саморегуляции и психологического воздействия, разработка методических документов;

— экспертная — оценка возможных или альтернативных вариантов решения психологических и иных (с использованием возможностей психологии) вариантов решения проблем, квалифицированное заключение о психологических параметрах состояния объекта оценивания;

— консультативная — оказание помощи военнослужащим, членам их семей и дача им рекомендаций по нахождению наиболее оптимального варианта действий в разрешении сложных психологических ситуаций;

— коррекционно-развивающая — оказание помощи в изменении и/или реконструкции психологических образований, компенсация дефектов образования и воспитания, изменение режимов и условий воинской деятельности в связи с определенным состоянием людей, формирование качеств, способствующих личностному самовыражению и развитию, а также успешному решению профессиональных задач;

— коммуникативная — установление контакта с партнером, прием и передача сообщения, эмоциональных состояний, понимание внутреннего мира и невербальных реакций собеседника, взаимовлияние на поведение и мысли партнера по общению

Профессиональная деятельность психолога разнопланова и полифункциональна по своему характеру и содержанию. Выполняя функциональные обязанности, психолог использует разнообразные методы, техники и технологии, объединенные по их характеру в отдельные виды деятельности.

К числу основных видов деятельности военного психолога относятся следующие;

— организационно-методическая работа. В рамках данного вида деятельности решаются задачи планирования и подготовки различного рода мероприятий, ведения документации, обработки получаемой в ходе исследований информации, подготовки и совершенствования необходимой для проведения мероприятий психологической работы материально-технической базы, подготовки формализованных документов (справки, обзоры, донесения и т. п.) для представления их должностным лицам, инструктирования и обучения других субъектов психологической работы (командиры, актив) практике использования психологических знаний, а также непосредственным действиям при проведении мероприятий психологической работы;

— совершенствование профессиональной компетентности. Данный вид деятельности предполагает как самостоятельное, так и специально организованное в различных формах изучение новейших сведений из различных сфер психологической науки и практики, пополнение и освоение необходимых для выполнения профессиональных обязанностей и дальнейшего профессионального роста знаний, навыков и умений;

— психодиагностика. Представляет собой комплекс мероприятий, проводимых психологом, по выявлению, измерению и оценке индивидуально-психологических особенностей личности военнослужащего, социально-психологических характеристик деятельности воинских коллективов в соответствии с имеющимися нормами и критериями, а также факторов, снижающих эффективность служебно-боевой деятельности. Все мероприятия осуществляются в целях:

— прогноза дальнейшего развития объекта обследования;

— поиска наиболее эффективных способов работы с ним;

— разработки конкретных рекомендаций для обследуемого, а также для должностных лиц по дальнейшей оптимизации существующих форм, методов и средств боевой и психологической подготовки, режима жизнедеятельности военнослужащих.

В зависимости от объекта обследования различают индивидуальную и групповую психодиагностику, которая может рассматриваться и как относительно самостоятельный вид деятельности психолога, и как один из этапов деятельности психолога в решении определенной задачи. В этой связи основными типами психодиагностических ситуаций, как правило, выступают ситуации, связанные:

— с мероприятиями профессионально-психологического отбора и расстановкой военнослужащих по воинским специальностям, когда необходимо оценить степень профессиональной пригодности человека, поступающего на военную службу;

— с добровольным обращением военнослужащего (членов семей, служащих) к психологу, когда необходимо выявить причины психологических проблем (затруднений) человека и определить пути их преодоления;

— с аттестацией должностных лиц и специалистов, когда выявляются и оцениваются их психологические качества на предмет соответствия определенной должности или возможности обучения в ВВУЗе;

— с принудительным обследованием (например, обследование поступающего молодого пополнения либо выявление психологических факторов и причин, способствующих совершению проступков, происшествий, аварий и т. п.), проводимым по решению командования для получения необходимой информации;

— с необходимостью изучения существующих форм, средств и методов боевой и морально-психологической подготовки военнослужащих в целях их оптимизации в интересах повышения эффективности воинской деятельности и сохранения психического здоровья личного состава.

Полученные данные могут использоваться:

— психологом воинской части для осуществления дальнейшей коррекционной работы;

— другими специалистами, например, врачами, социальными работниками, психологами;

— должностными лицами для формирования управленческого решения, учета информации в воспитательной работе, при обучении военнослужащих;

— другими людьми (родственниками, представителями воинского коллектива) для воздействия на жизнь обследуемого;

— самим обследуемым в целях саморазвития, коррекции поведения.

В рамках перечисленных ситуаций используются различные организационные подходы и эмпирические методы, обеспечивающие получение достоверной информации;

— психологическая помощь. Под психологической помощью понимается система мероприятий, проводимых психологом воинской части средствами практической психологии и направленных на предупреждение, смягчение или преодоление различного рода психологических затруднений у военнослужащих и членов их семей, на решение психологических проблем, возникающих у отдельного человека или группы людей. В зависимости от объекта психологического воздействия выделяются следующие формы оказания психологической помощи: индивидуальная, семейная и групповая.

Основными видами и методами психологической помощи являются психопрофилактика и психогигиена, психологическое консультирование, психологическое обучение и просвещение, психотерапия, психокоррекция и психореабилитация.

Психопрофилактика и психогигиена — это система психолого-педагогических и организационных мероприятий, способствующих предупреждению разнообразных психологических проблем и направленных на сохранение психического здоровья военнослужащих, на создание нормальных условий для их жизнедеятельности.

Психопрофилактические мероприятия проводятся психологом в тесной взаимосвязи с другими должностными лицами. В рамках данного вида деятельности осуществляются:

— выявление и постановка на учет военнослужащих, склонных к отклоняющемуся (девиантному) поведению, а также лиц с низким уровнем нервно-психической устойчивости;

— организация работы комнаты психологической разгрузки, в которой проводятся циклы бесед на психогигиенические темы по сохранению нервно-психического здоровья;

— обучение приемам саморегуляции эмоционально-волевых состояний, специализированным формам мобилизации на действия в экстремальных ситуациях или процедурам восстановления психофизиологических ресурсов;

— определение психогигиенического минимума для военнослужащих в различных условиях служебно-боевой деятельности;

— психогигиеническая оценка комфортности среды, анализ режима труда и отдыха;

— прием психологом военнослужащих во время медицинской диспансеризации, а также другие мероприятия.

Психологическое консультирование — это вид психологической помощи, заключающейся в разъяснении человеку его психологических трудностей, снятии психологического напряжения, повышении его социально-психологической компетентности и оказании содействия в решении сложных личностных проблем, профилактике и преодолении кризисных ситуаций, а также коррекции неадаптивных способов поведения.

Консультирование осуществляется, как правило, в форме специально организованной беседы психолога с клиентом. Оно может проводиться также путем организации почты или телефонов доверия в рамках воинской части. Консультирование может быть индивидуальным или групповым.

Психологическое обучение и просвещение — это комплекс мероприятий по формированию представлений о закономерностях функционирования человеческой психологии, механизмах возникновения негативных психических состояний, формированию и совершенствованию навыков психолого-педагогической и управленческой деятельности, а также навыков психической саморегуляции, построения оптимальных форм взаимоотношений и взаимодействия с другими людьми.

Основными задачами психологического просвещения являются:

— ознакомление военнослужащих с основными закономерностями и условиями благоприятного психического развития человека;

— популяризация и разъяснение результатов новейших психологических исследований;

— формирование потребности в психологических знаниях, желания использовать их в работе с людьми или в интересах развития собственной личности;

— достижение понимания необходимости практической психологии и работы психолога, специфики его деятельности, возможностей и ограничений в его работе и др.

От консультирования просвещение отличается, прежде всего, наличием более широкого контекста и предметной области излагаемых психологических сведений, не соотносимым напрямую с актуальными психологическими проблемами конкретных военнослужащих.

Психологическое просвещение и обучение реализуются в системе общественно-государственной, командирской и боевой подготовки, а также в процессе повседневной жизнедеятельности: в ходе бесед, лекций, проведения демонстрационных психологических практикумов, тренингов, группового психологического консультирования лиц, обратившихся по поводу тех или иных проблем. Формами психологического просвещения могут быть также выставки, подборка литературы, показ учебных и художественных кино- и видеофильмов, оформление сменных тематических стендов по актуальным проблемам социальной, возрастной и педагогической психологии. Эффективной формой

психологического обучения являются различного рода тренинги (психофизические, социально-психологические).

Психотерапия и психокоррекция — деятельность, направленная на ослабление действия психотравмирующих факторов, воссоздание гармоничных отношений человека с окружающей средой, его личностный рост, формирование у него качеств, необходимых для профессиональной деятельности, а также на оптимизацию социально-психологического климата в коллективе.

В психотерапии как форме психологической помощи различают ее медицинское направление, охватывающее лечение психологическими средствами нервно-психических, психосоматических болезней и расстройств человека, и немедицинское, ориентированное на здорового человека и занимающееся преодолением его психологических трудностей, оказанием помощи в его личностном развитии.

При этом психокоррекционные мероприятия проводятся тогда, когда психологом выявлены негативные отклонения от нормы в развитии и функционировании психики конкретного человека.

Психореабилитация, используя в основном методы и процедуры психотерапии, характеризуется как деятельность, направленная на восстановление психических функций и личностного статуса человека, нарушенных вследствие действия психотравмирующих факторов. Психореабилитационные мероприятия проводятся, как правило, в системе комплексной реадаптационной программы, предполагающей не только специализированную медицинскую и психологическую помощь, но и создание необходимых социальных условий.

Продолжительность различных видов профессиональной деятельности психолога представлена в таблице 1.

Таблица 1

Примерные нормы продолжительности различных видов профессиональной деятельности психолога (приложение 5 к директиве начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации 1998 г. № Д-3)

№ п/п	Вид профессиональной деятельности	Среднее время (в часах)	Примечания
1	Индивидуальная психологическая диагностика, обработка результатов, оформление заключения и рекомендаций	4.0	из расчета на одного военнослужащего
2	Групповая психодиагностика, обработка результатов, оформление психологического заключения	до 8.0	группа 20—25 человек
3	Индивидуальное консультирование: — первичное — последующее	 2.0 1.0	на одну беседу
4	Групповое консультирование: — первичное — последующее	 2.0 1.0	на одну беседу
5	Индивидуальная коррекционная работа с военнослужащим	30.0	включая работу с командирами
6	Групповая коррекционная работа (группа — 20—25 человек)	20—25	включая работу с командирами
7	Подготовка к проведению мероприятия по психологической работе с военнослужащими	до 3.0	на одно мероприятие
8	Ежедневный анализ оперативной психологической информации	0.5	
9	Ежедневное итоговое оформление документации	0.5	
10	Получение профессиональных консультаций в научных и учебных учреждениях	до 3.0	раз в две недели
11	Обобщение результатов работы, написание отчета	до 5.0	раз в полугодие

Перечисленные виды деятельности военного психолога образуют целостную систему, обеспечивающую вследствие комплексного применения процедур исследовательского и управляющего характера решение задач оптимизации условий жизнедеятельности военнослужащих в интересах эффективного выполнения ими социальных функций, военно-профессиональных обязанностей и сохранения их психического здоровья. При этом каждый из указанных видов деятельности (если за критерий их сравнения брать отношение к норме, рассматриваемой как оптимальное состояние объекта) выполняет свою специфическую функцию:

— психодиагностика — как деятельность по определению актуального состояния объекта изучения с точки зрения нормы и прогнозированию его будущего состояния;

— психологическое консультирование и просвещение — как деятельность, направленная на осознание военнослужащими (членами их семей) феноменологических проявлений нормы в жизнедеятельности людей и собственном поведении;

— психотерапия, психокоррекция и психореабилитация — как психологическое воздействие на объект, находящийся в состоянии отклонения от нормы, в целях возвращения его в нормальное состояние;

— психопрофилактика и психогигиена — как воздействие на объект, находящийся в нормальном состоянии, с целью предупредить возможные последующие отклонения.

Планирование психологической работы в воинской части

Исходным, направляющим элементом технологического цикла психологической работы в воинской части является определение ее целей и задач, т. е. формулирование конечного итога, результата, к достижению которого стремятся субъекты психологической работы. Цель направляет деятельность, заставляет в процессе работы соизмерять полученные результаты с поставленными задачами и вносить необходимые коррективы. Целеполагание зависит от многих факторов: от профессиональной компетентности и согласованности действий должностных лиц психологической работы, ее материально-технического обеспечения, специфики задач, стоящих перед личным составом подразделений, исходного уровня психологической готовности и устойчивости военнослужащих, соответствия их психологических качеств требованиям воинской деятельности и профессии и т. п.

Цели и задачи психологической работы могут быть: конечными и промежуточными; ближайшими и перспективными; краткосрочными и долгосрочными; временными и постоянными; частными и общими и др. Они определяются на различный период: на учебный год; на период обучения (зимний, летний); на время выполнения определенной учебной или служебной задачи (стрельбы, пуски ракет, вождение боевых машин, парашютные прыжки, учения, полеты, морские походы, прием молодого пополнения и пр.).

Формулируются цели и задачи психологической работы применительно к различным категориям военнослужащих: офицеры, прапорщики и мичманы, сержанты и старшины, солдаты и матросы, военнослужащие, проходящие службу по контракту и по призыву, гражданский персонал, члены семей. Важно определять цели и задачи таким образом, чтобы они были реально достижимыми, учитывали результаты психологической работы предыдущего этапа.

Неотъемлемой составной частью технологии психологической работы является планирование. Конкретное, целеустремленное планирование позволяет определить главные направления в работе, обеспечить последовательность и преемственность действий всех субъектов и должностных лиц психологической работы.

Планирование психологической работы осуществляется на основе указаний и распоряжений командира воинской части, вышестоящих органов воспитательной работы, исходя из конкретной обстановки. Мероприятия психологической работы разрабатываются психологом и являются составной частью (разделом) общего плана воспитательной работы (морально-психологического обеспечения). План подписывается заместителем командира полка (бригады) по воспитательной работе и утверждается командиром воинской части.

В планах обязательно должны отражаться цели и задачи психологической работы, порядок их реализации должностными лицами, основные мероприятия психологической работы и ответственные за них, а также сроки и отметка об их выполнении. При планировании необходимо учитывать наиболее ответственные периоды в жизнедеятельности воинских коллективов:

— прибытие в воинскую часть пополнения;
— увольнение военнослужащих в запас;
— прибытие в полк выпускников окружных учебных центров (ОУЦ);
— плановые учения и марши;
— заступление личного состава на боевое дежурство, в караул;
— получение и освоение новой боевой техники и вооружения;
— передислокацию полка, организационно-штатные изменения и т. д.

Кроме планирующих документов, психолог в целях упорядочения своей деятельности должен вести соответствующую документацию, в которой отражаются разнообразные аспекты его деятельности с различными категориями военнослужащих и членами их семей. Основные документы по психологической работе, разрабатываемые в воинской части, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Документы по психологической работе, разрабатываемые в воинской части

№ п/п	Название документа	Периодичность оформления	Примечания
	1. Документы планирования		
1	Раздел «Психологическая работа» в планах воспитательной работы	На год, месяц, по конкретным задачам	Утверждает командир полка
2	План работы центра (пункта) психологической помощи и реабилитации	Ежемесячно	Утверждает ЗКВР
3	Личный план работы психолога (рекомендуется)	Ежемесячно	Утверждает ЗКВР
4	План профессиональной подготовки психолога (рекомендуется)	На год	Утверждает ЗКВР
	2. Отчетные документы		
5	Донесение об итогах психологической работы (приложение 3)	1 раз в период обучения и за год	Направляется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы
6	Донесение о результатах изучения социально-психологической обстановки в воинских коллективах (приложение 4)	По итогам изучения в сроки, определенные вышестоящими начальниками	Направляется командиру воинской части
7	Донесение о результатах социально-психологического изучения и психологического обследования пополнения (приложение 5)	По итогам зимнего периода обучения и за год	Направляется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы

№ п/п	Название документа	Периодичность оформления	Примечания
8	Данные о результатах работы пункта психологический помощи и реабилитации	1 раз в период обучения	Хранится у психолога
9	Донесение о суицидальном происшествии (приложение 6)	По факту суицида	Направляется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы
	3. Материалы, направляемые должностным лицам воинской части		
10	Рапорт с выводами, предложениями и рекомендациями по работе с военнослужащими и воинскими коллективами	По итогам проведенной работы	Направляется командиру воинской части (через строевую часть, 2 экземпляра — у психолога)
11	Рапорт с рекомендациями об ограничении допуска военнослужащих с низкой нервно-психической устойчивостью (3-я и 4-я группы) к несению боевого дежурства, караульной службы, управлению автотранспортом	Перед началом периода обучения	Направляется командиру воинской части (через строевую часть, 2 экземпляра — у психолога)
12	Оперативная информация о состоянии дел, рекомендации и предложения для принятия управленческих решений по формированию здорового морально-психологического климата, укреплению организованности и воинской дисциплины, предупреждению суицидальных действий, рациональному распределению военнослужащих и индивидуализации воспитательного процесса (рекомендуется)	Периодически	Направляется должностным лицам воинской части и подразделений
	4. Материалы по изучению личного состава и оказанию психологической помощи		
13	Журнал динамического наблюдения	Постоянно	Хранится у психолога
14	Журнал учета лиц, обратившихся за психологической помощью (приложение 11)	По факту обращения	Хранится у психолога
15	Материалы психодиагностических исследований	После проведения обследования	Хранятся у психолога
16	Материалы проведения инструкторско-методических занятий, практических занятий с различными категориями военнослужащих по психолого-педагогическим проблемам	При подготовке к проведению занятий	Хранятся у психолога
17	Заключение об индивидуально-психологических качествах военнослужащего	При переводе к новому месту службы	Подписывают командир воинской части, психолог, начальник медицинского пункта, начальник группы ППО
18	Статистические данные социально-психологических характеристик пополнения	По итогам зимнего периода обучения и за год	Приложение 1 к донесению об изучении пополнения
19	Сведения о военнослужащих с низкой нервно-психической устойчивостью, повышенным суицидальным риском	По итогам зимнего периода обучения и за год	Приложение 2 к донесению об изучении пополнения
	5. Другие документы		
20	Учебно-методические материалы и материалы психологического просвещения (рекомендуется)	Постоянно	Находятся у психолога
21	Список психологического актива	По мере обновления	Находятся у психолога
22	Список и адреса ведущих психологических подразделений и изданий РФ, МО, вида ВС, округа (рекомендуется)	Постоянно	Находятся у психолога
23	Аналитические обзоры о проблемах и состоянии психологической работы в войсках, результатах научно-исследовательской деятельности войсковых психологов (рекомендуется)	Постоянно	Находятся у психолога

Материалы изучения личного состава, воинских коллективов, сформированные в дела (папки, журналы) по категориям и подразделениям, хранятся в

соответствии с требованиями, предъявляемыми к хранению служебной документации. Ответственность за соблюдение требований к ведению документов по психологической работе несет психолог воинской части.

Взаимодействие психолога с должностными лицами психологической работы

В решении задач психологической работы участвуют различные субъекты. Каждый из них выполняет свои специфические функции. Вместе с тем успех этой работы может быть обеспечен лишь совместными, хорошо скоординированными усилиями всех ее участников. Это предполагает сочетание двух уровней организации и проведения мероприятий психологической работы:

а) уровень применения методов и процедур специального психологического изучения и воздействия, осуществляемых квалифицированным специалистом — психологом воинской части;

б) уровень мероприятий, реализуемых должностными лицами в рамках традиционной организаторской, воспитательной деятельности и обучения военнослужащих на основе учета информации, полученной от психолога воинской части.

Таким образом, особую значимость приобретает вопрос взаимодействия психолога как основного специалиста в воинской части с другими субъектами психологической работы, непосредственно осуществляющими воспитание и обучение подчиненного личного состава. В иерархии этих взаимоотношений можно выделить как минимум четыре типа связей: отношения с должностными лицами полка; отношения с военнослужащими и членами их семей; отношения с офицерами подразделений; отношения с другими психологами и специалистами (медицинские работники, в том числе психиатр, социальные работники, социологи, юристы).

Профессиональное пространство взаимодействия для войскового психолога может быть представлено, следовательно, как социотехническая система, объединяющая субъектов, взаимодействующих по поводу решения конкретной проблемы.

Основанием для выделения типов и форм взаимодействия является понимание психолога как субъекта служебно-профессиональной деятельности, включенного в деятельностную кооперацию различных субъектов психологической работы, в которой определенному виду «заказа» на обеспечение необходимой продуктной основы его деятельности соответствуют реализуемые психологом профессиональные позиции (исполнитель, исследователь, управленец, проектировщик).

При этом позиция «исполнитель» отражает служебную составляющую его активности, направленную на выполнение распоряжений командования и обязанностей по службе.

Позиция «исследователь» в качестве продуктной основы подразумевает психологический диагноз как результат работы по изучению психологических факторов воинской деятельности и психологических характеристик личного состава, включающий психологическую характеристику объекта изучения, прогноз его возможного развития, рекомендации и предложения по его оптимизации.

Позиция «управленец» реализуется посредством применения специальных психологических процедур и средств по разрешению психологических проблем военнослужащих и гражданского персонала, а также путем оказания методической помощи должностным лицам при проведении различных мероприятий по воспитанию и обучению личного состава.

Позиция «проектировщик» предусматривает участие психолога не только в разработке специальных психологических средств (методики, приемы, техники

и т. п.), но и в проектировании различного рода нормативных документов, разрабатываемых в части по вопросам психологической работы, а также проектировании условий, обеспечивающих эффективность проводимых мероприятий.

Каждый из субъектов психологической работы, реализуя тот или иной тип присущей (характерной) ему деятельности, является также выразителем определенной профессиональной позиции по отношению к общей для всех решаемой проблеме. Основой для определения «своей» профессиональной позиции выступает нормативно предписанный способ действий с объектом, нуждающимся в переводе его в новое качество функционирования. Таким объектом может, например, являться военнослужащий, нуждающийся в оказании ему психологической помощи. Допустим, в результате проведенной предварительной работы психолог определил те условия, которые могут способствовать разрешению имеющейся у человека проблемы. Но создание этих условий во многом зависит и от других людей (кроме самого психолога и данного военнослужащего).

Таким образом, определение потенциального круга лиц, которые могут помочь в данном вопросе, может быть расширено за счет привлечения других специалистов, представителей воинского коллектива, родственников и знакомых, должностных лиц и т. п. Возникающая в таком случае (по поводу помощи конкретному человеку) профессиональная кооперация заинтересованных участников рассматривается как единый процесс преобразования «исходного материала» в новое качество, в котором один участник кооперации заинтересован в определенном продукте деятельности другого. Например, для более плодотворной работы с военнослужащим (клиентом) необходиы понимание особенностей ситуации должностными лицами подразделения, в котором служит этот воин, и соответствующие шаги с их стороны (неразглашение информации, создание щадящего режима деятельности, перевод на другую специальность, в другое подразделение и т. п.).

Развитию кооперации способствует появление затруднения, для снятия которого необходима новая деятельность.

Так, в кооперативной деятельности типичные затруднения «исполнителя» могут быть учтены в нормативных документах, фиксирующих внеситуативную норму, и сняты (т. е. устранены, преодолены) самим исполнителем. Если же затруднение не встречалось ранее в практике конкретного исполнителя либо требуется согласовать его деятельность с деятельностью других исполнителей, он вынужден обращаться к управленцу, который помогает снять данное затруднение на основе анализа конкретной ситуации и учета имеющихся нормативных оснований.

Поиск конкретной причины типового затруднения, вызванного невозможностью осуществлять деятельность в рамках исходных нормативных оснований, ведет к актуализации исследовательской деятельности. Реконструируя осуществленную деятельность и выделяя в ней типовое, исследователь представляет результат своей деятельности в виде научного знания, используемого впоследствии для проектирования и создания новой нормы.

Для психолога, не встречающего прежде аналогичные случаи в собственной практике, правомерным и необходимым будет обращение к более опытным специалистам либо к специалисту другого профиля. Такое кооперативное взаимодействие является важным фактором профессионального развития специалиста. Профессиональное общение по поводу решения конкретной проблемы способствует более объективному видению психологом всевозможных граней данной проблемы, ее нюансов, определению на этой основе наиболее адекватных методов и приемов деятельности, а в конечном итоге — накоплению собственного опыта и развитию профессионального мышления.

Схема 2. Структура кооперативных взаимосвязей в общей деятельности между представителями различных позиций

Принципиальным в представленной модели взаимодействия психолога с другими субъектами (схема 2) является выделение такого важного элемента, как «психологическое сообщество». Осуществляемые в его рамках основные формы сотрудничества реализуют функции не только обмена опытом и повышения квалификации, но и квалифицированной оценки профессиональной компетентности психолога.

Возможности реализации профессиональных связей у психологов достаточно многообразны. Профессиональное взаимодействие психологов может быть реализовано, например, в форме их непосредственного участия в работе различных специализированных практических семинаров, курсов, на которых обсуждаются конкретные вопросы теории и практики организации психологической работы, оказания психологической помощи и т. п. Важной формой взаимодействия является участие психологов в реализации различного рода экспериментальных исследований. Приобретение опыта и обмен им происходят также в ходе взаимного посещения сеансов консультирования и психотерапии, наблюдения за работой более опытных психологов.

Конкретное содержание деятельности должностных лиц, взаимодействующих между собой по определенному направлению психологической работы, представлено в приложении 1.

Взаимодействие психолога с командиром воинской части, а также с командирами подразделений занимает важное место в общей системе психологической работы. Являясь субъектом военного управления, командир сталкивается на практике со значительным объемом информации, объективная оценка которой есть необходимое условие успешного выполнения профессиональных задач. Осуществляя комплексный, системный подход к управлению воинской частью (подразделением), он должен правильно оценивать разнообразные характеристики данного объекта управления — организационные, технические, профессионально-демографические и социально-психологические параметры. Поэтому особую значимость приобретает взаимодействие командира с психологом, который способен квалифицированно решать вопросы, связанные с психологическим изучением и управлением военнослужащими.

Изучение войсковой практики показывает, что основными ситуациями, обусловливающими обращение командира к психологу, являются:

— получение офицером необходимой информации для принятия управленческого решения;

— обращение за советом, предложением и информацией, которые касаются построения наиболее оптимальной модели взаимодействия (общения) с другими должностными лицами и военнослужащими;

— привлечение в качестве эксперта, консультанта по оценке условий жизнедеятельности личного состава и факторов, влияющих на уровень морально-психологического состояния личного состава;

— получение психологической помощи лично (включая методическую помощь и обучение проведению мероприятий психологической работы).

Основное содержание и специфика взаимодействия офицера (командира) и психолога, отражающие наиболее общие структурные элементы управленческого цикла командирской деятельности, представлены на схеме 3.

Военный руководитель ⟷ Психолог

1. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП

Военный руководитель	Психолог
— уяснение полученной задачи (проблемной ситуации) — сбор объективной информации о структуре и характеристиках управляемой системы и внешних факторах — формирование концептуальной модели решения проблемы — выявление имеющихся способов и средств воздействия на ситуацию — всестороннее рассмотрение альтернатив с учетом определенных критериев требуемой эффективности	— представление необходимой информации: — о психологических факторах, влияющих на выполнение поставленной задачи и обусловливающих специфику ситуации; — о психологических характеристиках личного состава, определяющих профессионально-психологическую готовность к выполнению задачи; — о состоянии, особенностях и возможностях психологического обеспечения различных аспектов деятельности военнослужащих

2. ЭТАП ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

Военный руководитель	Психолог
— определение основного направления действий — выбор перспективных и текущих целей — определение программ-планов деятельности подчиненных, а также условий, средств и способов их реализации — определение форм взаимодействия исполнителей между собой — нормирование трудозатрат и определение сроков выполнения задачи	— представляет рекомендации и предложения: — по рациональной расстановке и обучению военнослужащих с учетом их психологических особенностей; — о возможности и специфике применения военным руководителем социально-психологических методов управления; — по созданию необходимых условий, способствующих сохранению психического здоровья военнослужащих

3. ЭТАП ОРГАНИЗАЦИИ ИСПОЛНЕНИЯ

Военный руководитель	Психолог
— доведение служебных задач, распределение функций подчиненных — стимулирование деятельности подчиненных — согласование и координация действий, поддержание всех форм дисциплины, осуществление текущего контроля — обеспечение необходимых условий деятельности (материально-технические, бытовые, санитарно-гигиенические, информационные) — развитие профессионально важных качеств, поддержание оптимальных межличностных отношений	— в интересах решения задачи организует методическую помощь должностным лицам, а также организует и проводит мероприятия психологической работы лично Основные методы работы: — психодиагностика; — психологическое консультирование; — психологическое обучение и просвещение военнослужащих и членов их семей; — психотерапия и психокоррекция; — психогигиена и психопрофилактика

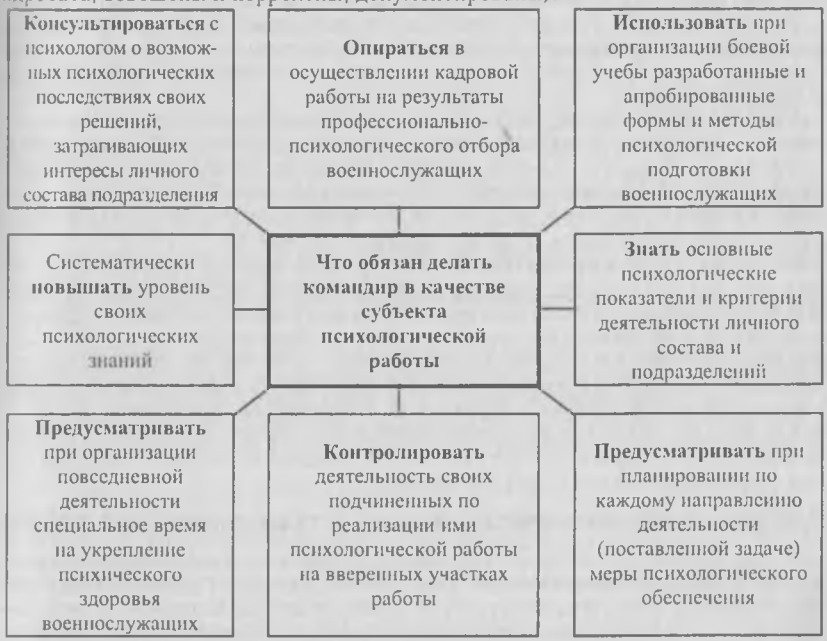
Схема 3. Специфика взаимодействия военного руководителя и психолога

Как видим, взаимодействие командира и психолога во многом опосредовано «движением» между ними информации психологического содержания. Успех психологической работы будет определяться умением и желанием командира использовать в интересах дела эту информацию. По форме она может быть представлена в виде:

— аналитической справки (например, оценка морально-психологического состояния личного состава части, подразделений, наиболее острых проблем, материал об изучении молодого пополнения, о проведенных мероприятиях психологической работы и т. п.);

— консультации по интересующему вопросу;

— рекомендации и предложения (они должны быть конкретными, иметь адресата, взвешены и корректны, документированы).



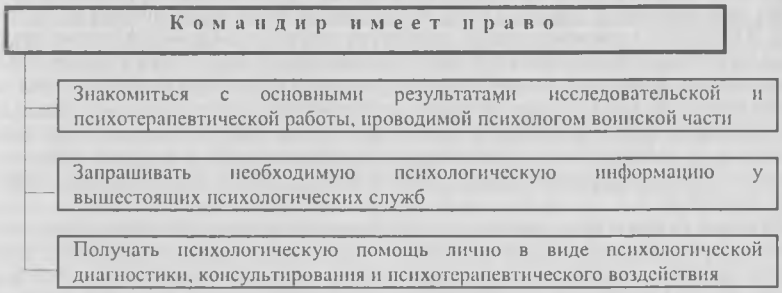


Схема 4. Права и обязанности командира как субъекта психологической работы

Представляя данную информацию, психолог по отношению к командиру выполняет следующие функции:

— информационную (сообщение, ориентировка в обстановке, существе вопроса);

— консультативную (т. е. разрабатывает и оценивает возможные варианты решения той или иной практической задачи, но не дает строгих рекомендаций относительно выбора одного из них);

— экспертную (заключение и рекомендации психолога служат веским основанием для выбора варианта действий).

Очень важным в данной связи является вопрос использования информации, полученной от психолога. Необходимо помнить, что это информация особого рода, ибо она имеет исключительно важное личное значение для того человека, которого касается. Поэтому неумелое ее применение может принести больше вреда, чем пользы. Данное обстоятельство ориентирует все субъекты психологической работы на неукоснительное соблюдение этических норм деятельности.

Выше говорилось о том, что взаимодействие командира и психолога имеет свою содержательную сторону, предметную направленность. В связи с этим встает вопрос о сфере ответственности командира как субъекта психологической работы. Изучение и анализ нормативных документов и войсковой практики позволяют сформулировать наиболее общие положения, раскрывающие в этом плане обязанности и права командира (схема 4).

Как видим, психологическая работа в воинской части и подразделении направлена на оптимизацию психологических характеристик, способных повысить эффективность функционирования психики военнослужащих в процессе выполнения ими задач воинской деятельности. Важное место в этой работе занимают вопросы взаимодействия командира с психологом, являющимся основным специалистом в данной области, владеющим специальными методами психологического изучения и управления. Информация, получаемая должностными лицами от психолога, при ее правильной оценке и использовании позволяет предупреждать многие негативные явления и способствует повышению эффективности воинской деятельности.

Профессионально-этические нормы в психологической работе

Психологическая работа — это весьма сложная и ответственная область профессиональной деятельности. Она требует соответствующего образования, профессионального мастерства и может затрагивать судьбы людей (например, когда ставится медицинский или судебно-психологический диагноз). Психологическая работа связана с познанием сугубо индивидуальных личностных особенностей людей, их глубоких внутренних переживаний и состояний. В процессе работы психолог оперирует информацией, небрежное использование которой может нанести непоправимый вред отдельным военнослужащим, семьям, воинским коллективам, авторитету военной психологии. В то же время психолог должен вырабатывать предложения и рекомендации командирам (начальникам), предоставлять им необходимые данные о военнослужащих в интересах обеспечения воспитательной работы с ними, самостоятельно осуществлять целенаправленное вмешательство в их мысли, чувства, мировоззрение, поведение.

В данной связи к психологам, как основным специалистам психологической работы, предъявляется ряд социально-этических и профессиональных требований, соблюдение которых позволяет специалисту сохранять доверие людей, выбирать верную линию поведения при конфликте между нормами субординации и нравственности. ***Профессионально-этические нормы*** — это требования, предъявляемые к уровню профессиональной квалификации пси-

холога, реализации им в своей деятельности специфических нравственных норм поведения как во взаимоотношениях с коллегами, научным сообществом, так и с испытуемыми (клиентами).

Рассматриваемые требования сформулированы в ряде принципов.

1. *Принцип соблюдения тайны.* Этот принцип означает, что любая информация, сообщенная клиентом психологу, не может быть передана без его согласия ни в какие общественные или государственные организации, должностным или частным лицам, в том числе родственникам, друзьям и т. д. Оговариваются не только сам факт возможности или невозможности передачи информации, но также и объем этой информации, круг лиц, которым она может быть передана, цели и порядок использования информации этими людьми. Из указанного правила есть исключения, о которых клиент всегда должен быть предупрежден заранее. Примером может служить ситуация, когда психолог узнает во время приема о чем-то таком, что является серьезной угрозой для чьей-либо жизни или здоровья.

2. *Принцип ненанесения ущерба.* Он предполагает, что психолог не должен распространять информацию и специальные психологические знания, которые могут быть использованы для манипулирования людьми, ухудшения отношений между ними. Психолог обязан:

— уважать личную неприкосновенность военнослужащих, их право на участие или неучастие в исследованиях, на психологическую консультацию без присутствия третьих лиц;

— разъяснять цели и задачи психологических исследований, порядок использования полученной информации;

— не использовать методик и процедур, ущемляющих личное достоинство человека;

— оценивать любую профессиональную ситуацию с этической точки зрения и информировать командиров (начальников), других лиц об этических требованиях, предъявляемых к ней, и собственной этической позиции.

Результаты психологического обследования предоставляются испытуемому лицом, проводившим обследование, в доступной для правильного понимания форме.

3. *Принцип научной обоснованности используемых психологических методик и объективности выводов.* Данный принцип требует, чтобы методы и средства, применяемые психологом, были валидными и надежными, т. е. давали такие результаты, которым можно вполне доверять. Психолог должен использовать методы и техники, которые сам ясно понимает, которые освоил и последствия применения которых способен предвидеть. Выводы, которые делает психолог, должны вытекать из результатов самого обследования, а не зависеть от субъективных установок тех, кто его проводит или пользуется его итогами.

4. *Принцип комплексной диагностики и психологической помощи.* Этот принцип предполагает сочетание различных методических приемов при диагностике одного и того же психического свойства. В ходе оказания психологической помощи должна быть вскрыта система причин, обусловливающих предложенную психологу-консультанту ситуацию. В определении факторов, которые обусловливают возможность позитивных изменений, должен преобладать комплексный подход, учитывающий возможность реализации данных факторов в системе профессиональных действий как самого психолога, так и других должностных лиц, специалистов и окружения клиента.

5. *Принцип безоценочного отношения к клиенту и уважения его личности.* Психолог создает такие условия, при которых обратившийся за помощью военнослужащий (клиент) чувствует себя спокойно и комфортно во время приема. Необходимо принимать людей такими, какие они есть. Ради создания атмосферы доверия, способствующей более полному раскрытию личности, психолог стремится избегать каких-либо оценочных суждений. Что бы ни говорил человек — все достойно доброжелательного внимания.

6. *Принцип эффективности рекомендаций.* Этот принцип предполагает, что рекомендации психолога обязательно должны быть полезными для того человека, которому даются. Они должны быть выполнимыми как для самого человека, так и для должностных лиц, имеющих отношение к решению конкретной задачи. Эффективность рекомендаций предполагает их конкретность, учет компетентности и компетенции тех лиц, которым они адресуются.

7. *Принцип рефлексии профессиональных ограничений.* Военный психолог должен отвечать за последствия своей профессиональной деятельности, четко представлять пределы своих возможностей в решении стоящих задач, применять только проверенные и освоенные методы работы, прогнозировать последствия своих действий, сводить к минимуму риск непреднамеренного отрицательного воздействия на людей.

Должностным лицам, получившим психологическую информацию от психолога, необходимо воздерживаться от применения административных мер без тщательного и всестороннего анализа и учета полученных сведений и возможных последствий применяемых воздействий. В интересах клиента психолог должен активно сотрудничать с врачами, юристами, должностными лицами органов воспитательной работы. Он уполномочен лично препятствовать некорректному и неэтичному осуществлению мероприятий психологической работы. Нарушение психологом этических норм и принципов работы несовместимо с исполнением обязанностей им по занимаемой должности.

Критерии эффективности психологической работы и профессиональной деятельности психолога воинской части

Проблема совершенствования системы критериев оценки профессиональной деятельности психолога воинской части обусловлена недостаточным использованием в повседневной практике адекватных средств, обеспечивающих объективное выявление степени соответствия профессиональной компетентности психолога и результатов его труда нормам профессии. Существующие нормативные документы, определяющие основные параметры психологической работы, и практика их оценки зачастую ориентированы на формальные показатели, не учитывающие специфику труда и личный вклад каждого из субъектов психологической работы.

Вместе с тем анализ зарубежного опыта показывает, что объективная оценка уровня квалификации психологов представляет собой важнейший элемент общей системы государственного регулирования их деятельности. Так, во многих развитых странах лицензирование и сертификация психолога являются важным и необходимым условием для начала самостоятельной деятельности и расширения ее сферы. Все это в конечном итоге способствует эффективной работе психологов во многих сферах жизнедеятельности общества.

Эффективность психологической работы определяется как степень соответствия результатов данной деятельности намеченным целям и нормативным требованиям. Говоря о целях психологической работы, необходимо отметить, что главным ее функциональным предназначением является оптимизация функционирования труда всех субъектов воинской деятельности, что предопределяет выделение главного (интегрального) критерия. На наш взгляд, таким критерием является соответствие функционирования психики военнослужащих основным показателям психической нормы, обеспечивающее эффективное выполнение ими задач учебно-боевой и служебной деятельности и оптимальное психологическое самочувствие.

Данный интегральный критерий находит свою конкретизацию в системе частных показателей. Отражая степень соответствия процессуальной и результативной сторон нормативным требованиям, они позволяют давать объективную оценку качества труда всех субъектов психологической работы. Вме-

ите с тем существуют определенные группы условий, влияющие на возможность достижения высоких результатов в этой работе (схема 5).

Применительно к профессиональной деятельности военного психолога необходимо отметить основные условия, обеспечивающие объективность и всесторонность ее оценки:

— в оценке профессиональной деятельности психолога должны принимать участие не только должностные лица (командир, заместитель по воспитательной работе), но и квалифицированные специалисты, владеющие критериями и методиками оценки профессиональной компетентности психолога;

— наряду с оценкой экспертов должна учитываться самооценка своей деятельности психологом, а также военнослужащими воинской части;

— данные, получаемые в ходе диагностики специалиста, должны соотноситься с нормативными требованиями профессии, результатами деятельности других психологов на предмет позитивной динамики профессионализма за определенный период;

— использование не одного, а комплекса критериев и показателей (субъективных и объективных), позволяющих оценить взаимосоответствие требований профессии и человека.

Схема 5. Система оценки эффективности психологической работы в воинской части

Субъективные критерии характеризуют степень соответствия профессии требованиям специалиста (удовлетворенность специалиста избранной специальностью, условиями деятельности и достигнутыми результатами, адекватность его профессионального самоопределения).

Объективные критерии характеризуют соответствие специалиста требованиям профессии. Выделяются две группы объективных критериев:

а) объективные показатели успешности осуществления деятельности (производительность, качество, надежность);

б) уровень профессиональной компетентности и соответствие процесса деятельности социально приемлемым способам ее осуществления (точность, скорость, полнота выполнения операций, отсутствие ошибок, мера обобщения и освоения, степень уверенности специалиста, самостоятельность, наличие творчества).

Система показателей, характеризующих эффективность профессиональной деятельности и профессиональную компетентность психолога, отражена в приложении 8.

Профессиональная компетентность психолога — это определенный уровень знаний, навыков и умений, позволяющий психологу самостоятельно и в полном объеме выполнять профессиональные обязанности, обеспечивая соответствие процессуальной и результативной сторон деятельности нормативным требованиям. К числу основных показателей профессиональной компетентности могут быть отнесены следующие:

— психологические знания об объекте деятельности и практических способах его изучения и управления;

— знание требований, определяющих порядок организации и проведения психологической работы в воинской части;

— знание и соблюдение этических норм деятельности;

— самостоятельность в применении различных методов и средств деятельности (опора на собственный профессиональный опыт, наличие/отсутствие затруднений, ошибок и т. п.);

— владение навыками эффективной профессиональной коммуникации;

— умение планировать работу, оптимально распределять трудозатраты служебного времени;

— полнота отражения признаков профессиональной деятельности и др.

Вариант оценки профессиональных навыков психолога в ситуации психологического консультирования клиента представлены в приложении 7.

Показателями эффективности психологической работы могут выступать следующие;

— удовлетворенность военнослужащих условиями жизнедеятельности в воинской части, обеспечивающими нормальное функционирование психики;

— способность командиров и должностных лиц опираться в своей работе на психологические знания;

— учет информации психолога должностными лицами при принятии ими управленческих решений и практической работе с людьми;

— удовлетворенность военнослужащих, обращавшихся за психологической помощью к психологу, результатами проведенной с ними работы;

— объективность и точность психологической информации, своевременность и конкретность рекомендаций и предложений должностным лицам;

— систематичность проведения и действенность мероприятий психологического обеспечения задач служебной и учебно-боевой деятельности (приложение 9).

Ниже представлены показатели, лежащие в основе оценки профессиональной деятельности психолога по различным направлениям, которые позволяют выделить несколько уровней ее эффективности.

Показатели психологического обеспечения задач боевого дежурства, караульной службы

Высокий уровень (3 балла)	Средний уровень (2 балла)	Низкий уровень (1 балл)
Обеспечена объективная диагностика психологической готовности военнослужащих к выполнению учебно-боевых задач, исключены случаи заступления в караул (на дежурство) лиц с низким уровнем нервно-психической устойчивости; должностные лица владеют навыками и методиками оценки функционального состояния военнослужащих в процессе несения службы (выполнения задачи); военнослужащие обучены навыкам психической саморегуляции и владеют ими; проводятся мероприятия по восстановлению психических и физических сил военнослужащих после караула	Мероприятия, связанные с психологической подготовкой военнослужащих к выполнению задачи, не в полной мере обеспечивают изучение и моделирование ее условий, носят эпизодический характер; при оценке морально-психологического состояния личного состава используется ограниченный круг методик, не всегда учитываются социально-психологические факторы (взаимоотношения, совместимость, конфликтность), влияющие на совместную деятельность; военнослужащие и должностные лица слабо владеют навыками психической саморегуляции и диагностики психических состояний	Отсутствует система в планировании и проведении мероприятий психологического обеспечения задач караульной службы (боевого дежурства); допуск к несению службы и комплектование смен (боевого расчета) производятся без учета данных об оценке психологических свойств и состояний военнослужащих; наблюдение за психическими состояниями военнослужащих в процессе несения службы не ведется; должностные лица не обучены навыкам выявления и оценки негативных психических явлений, особенностей реакций и состояний военнослужащих; у личного состава отсутствуют навыки и умения психической саморегуляции

Показатели психологического обеспечения боевой подготовки военнослужащих

Высокий уровень (3 балла)	Средний уровень (2 балла)	Низкий уровень (1 балл)
Мероприятия психологического обеспечения включены в методический замысел занятий по боевой подготовке; изучаются и прогнозируются уровни психической напряженности личного состава в ходе применения определенных методических приемов и средств; должностные лица и военнослужащие обучены навыкам контроля и регуляции психических состояний; качество проводимых мероприятий обеспечивает высокую психологическую готовность и психологическую устойчивость военнослужащих	Мероприятия психологической подготовки носят эпизодический характер, действия должностных лиц не согласованны; проводимые мероприятия не в полной мере обеспечивают формирование необходимых качеств военнослужащих; отсутствует банк трудных ситуаций в учебно-боевой деятельности; предложения психолога по использованию приемов и средств психологической подготовки не всегда учитывают прогнозируемый уровень психической напряженности и объем необходимой психологической помощи	Мероприятия психологической подготовки не находят отражения в методических замыслах занятий по боевой подготовке, мероприятия по обучению должностных лиц и военнослужащих приемам психической саморегуляции, управлению психическими состояниями, выявлению признаков боевых психических травм и оказанию психологической помощи не проводятся; психологическая готовность и психологическая устойчивость личного состава не обеспечивают эффективного выполнения учебно-боевых задач

Показатели готовности и способности должностных лиц опираться в своей работе с личным составом на положения психологической теории и результаты военно-психологических исследований

Высокий уровень (3 балла)	Средний уровень (2 балла)	Низкий уровень (1 балл)
Офицеры постоянно интересуются вопросами психологии, владеют навыками психологической диагностики личности военнослужащего и коллектива. Практическую работу с военнослужащими проводят с опорой на собственные психологические знания, добиваясь высоких и устойчивых результатов в работе с подчиненными	Офицеры иногда интересуются вопросами психологии обучения и воспитания, знают отдельные теоретические положения психологии, методики, но не могут достаточно эффективно применить их на практике. Опора на психологическую науку носит ограниченный и эпизодический характер	У офицеров имеются лишь отрывочные сведения из психологической области знания, отсутствуют четкие представления о путях и способах их практического применения, в своей работе они не стремятся и не могут их применить

Качество профессионального психологического отбора и распределения военнослужащих определяется степенью соответствия используемых в ходе проведения отбора методик и процедур выявляемым психологическим особенностям личности кандидата, а также степенью взаимосоответствия требований конкретной воинской специальности и военнослужащего. В роли эмпирических признаков данного взаимосоответствия выступают объективные показатели военнослужащих в учебно-боевой и служебной деятельности, а также степень их удовлетворенности воинским коллективом и воинской специальностью.

При рассмотрении критериев эффективности психологической помощи, оказываемой психологом военнослужащим и членам их семей, необходимо учитывать, по крайней мере, три аспекта:

а) существование так называемой психической нормы, характеризующей основные тенденции половозрастного развития человека, его поведения в социуме, особенности и динамику психических процессов, состояний. Это совокупность потенциалов личности, позволяющих ей успешно регулировать свое поведение, осуществлять деятельность, другие социальные функции;

б) наличие и характер субъективно ощущаемых и переживаемых клиентом изменений в результате психологического воздействия;

в) объективно регистрируемые и наблюдаемые изменения показателей функционирования (поведения, деятельности) индивида в обществе, а также проявлений его внутреннего мира.

Исходя из степени взаимосоответствия каждого из отмеченных выше аспектов, а также таких характеристик изменений, как быстрота их наступления, устойчивость после окончания воздействия и т. п., можно судить о степени эффективности психологической помощи.

Материально-техническое обеспечение психологической работы в воинской части

Материально-техническое обеспечение психологической работы проводится в целях удовлетворения потребностей субъектов и должностных лиц психологической работы в объектах и средствах, необходимых для психологического изучения военнослужащих, формирования и развития у них необходимых профессиональных качеств, организации и проведения работы по сохра-

нению их психического здоровья, для повышения психолого-педагогической компетентности.

Все объекты и средства, составляющие в своей совокупности основные элементы рабочего места психолога, можно разделить на несколько групп.

1. *Помещения:*

— рабочий кабинет психолога с сейфом для хранения материалов с результатами психодиагностической работы и другой документации;

— кабинет психологического консультирования и индивидуальной психотерапевтической работы с военнослужащими, служащими, гражданским персоналом воинской части и членами их семей;

— комната психологической помощи для проведения мероприятий групповой психотерапии, группового консультирования и социально-психологического обучения.

2. *Аппаратура и расходный материал:*

— аудиокассеты;
— проекционная аппаратура;
— канцелярские принадлежности;
— калькулятор;
— учебно-методические материалы;
— наглядные пособия;
— диктофон;
— секундомер;
— аудио-, видеотехника;
— ЭВМ.

3. *Психодиагностические средства:*

— средства измерения и оценки, а также изменения состояния элементов объекта психодиагностики: бланки (либо другие носители: аудио, видео, ЭВМ) со стимульным материалом, аппаратура и приборы для измерения психофизиологического состояния и реакций военнослужащих;

— средства психодиагностического описания объекта практической деятельности психолога (профессиограммы и психограммы, интерпретационные схемы и таблицы);

— средства обработки данных (ЭВМ, бланки с ключами, шифрами, таблицы для перевода «сырых» баллов в стандартизированные);

— средства описания психодиагностического процесса и построения психодиагностического заключения. К ним относятся: психодиагностограммы, диагностические алгоритмы, а также логические методы постановки психологического диагноза.

4. *Материальное обеспечение процесса психологической подготовки:*

— средства имитации внешних признаков боя (холостые патроны, взрывпакеты, учебные рецептуры ОВ, дымовые шашки, учебные гранаты и т. п.);

— учебное вооружение, боеприпасы, техника;

— здания и сооружения, используемые в целях психологической подготовки (психологические полосы препятствий, учебные городки психологической подготовки);

— тренажеры и имитаторы;

— макеты, муляжи, чучела и другие материально изготовляемые объекты с использованием подручных средств;

— схемы и наглядные пособия;

— фото- и киноматериалы.

Кроме того, в качестве средств моделирования психологических факторов боя применяются боевое вооружение, боеприпасы, боевая техника для решения задач психологической подготовки.

Расход средств имитации зависит от характера проводимого занятия, количества приемов моделирования психологических факторов боя, используемых

на конкретном занятии, а также возможностей, вытекающих из лимита их выделения.

5. *Материально-техническое обеспечение профессионального психологического отбора (ППО).* Организуется и проводится в целях удовлетворения потребностей воинских и учебных частей, военно-учебных заведений и военных комиссариатов в учебных и методических пособиях, аппаратуре, бланках и других материальных средствах, необходимых для проведения социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования граждан и военнослужащих. Обеспечение воинских частей и воинских коллективов учебными и методическими пособиями и унифицированными техническими средствами профотбора организуется Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации (через Главное организационно-мобилизационное управление Генерального штаба).

Штатные подразделения профотбора обеспечиваются материально-техническими средствами в соответствии с нормами оснащения подразделений ППО, включенными в табели к штатам соответствующих учреждений и частей Министерства обороны Российской Федерации. Нештатные подразделения ППО используют материально-технические средства, имеющиеся в воинских частях и военкоматах, на базе которых они организуются.

Бланки карт ППО изготавливаются через Центральное вещевое управление Министерства обороны Российской Федерации по заявкам 178-го научно-практического центра Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации. Обеспечение другими бланками, методическими и учебными пособиями для проведения ППО осуществляют органы тыла видов Вооруженных Сил Российской Федерации, военных округов.

Финансовое обеспечение мероприятий ППО осуществляется за счет денежных средств, выделяемых по соответствующим статьям сметы Министерства обороны Российской Федерации.

Для проведения ППО необходимы помещения:

— класс группового обследования;
— кабинет для индивидуального обследования;
— кабинет для индивидуального собеседования.

Класс группового обследования, кабинеты оборудуются в отдельных, отапливаемых помещениях с естественным освещением и хорошей звукоизоляцией. Пол, стены, потолок должны быть покрашены в спокойные тона. Снижение уровня шума должно обеспечиваться до 4—30 дБ. Освещение — не менее 500 люкс. Класс и кабинеты оборудуются достаточным количеством электророзеток (220 В 50 Гц) на общую сумму нагрузки в 5 кВт и системами защиты от перегрузок.

Класс для группового обследования должен располагаться в помещении общей площадью не менее 50 м^2 и высотой 2,5 м. Столы и стулья — из расчета на 25—30 человек. Рабочие места нумеруются. В классе должны быть стенды следующего содержания:

— система профессионального психологического отбора;
— структура квалификационного экзамена;
— требования воинских специальностей, по которым проходит обучение;
— профориентационный стенд.

Кабинеты для индивидуального обследования и индивидуального собеседования должны располагаться в помещениях общей площадью не менее 10 м^2, с высотой 2,5 м.

Кроме того, кабинет индивидуального обследования оборудуется приборами ДПФИ, «Физиолог-М», необходимой мебелью. Необходимо также иметь звукоизолирующий сектор для экспериментатора.

Перечень необходимой документации и материально-технического оснащения подразделения ППО воинской части, ВВУЗа определяется требованиями следующих нормативных документов:

— приказ министра обороны Российской Федерации «О введении в действие Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 г. № 50;

— Методические рекомендации начальника Главного военно-медицинского управления о проведении профессионально-психологического отбора кандидатов в военно-учебные заведения Министерства обороны Российской Федерации 1994 г.;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции об условиях и порядке приема в военные образовательные учреждения высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» 2002 г. № 205;

— Методические рекомендации по профессионально-психологическому отбору кандидатов в вузы Министерства обороны Российской Федерации и другие документы, утвержденные экспертной комиссией 178-го научно-практического центра Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации.

Основным документом, в котором фиксируются данные социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования, заключения о профессиональной пригодности и результаты военно-профессиональной деятельности граждан, поступающих на военную службу, и военнослужащих, является журнал учета работы подразделения ППО (приложение № 7 к Руководству по профессионально-психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации). Журнал ведется подразделениями ППО военных комиссариатов, соединений и воинских частей, в том числе учебных. Записи в журнал производятся в порядке прохождения мероприятий ППО.

Карта профессионального психологического отбора (приложение № 6 к Руководству по профессионально-психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации) является документом, отражающим основные сведения о профессиональной пригодности гражданина к подготовке и службе на воинских должностях, а также о результатах служебной деятельности военнослужащего.

Карта составляется в районном военном комиссариате на каждого гражданина при первоначальной постановке на воинский учет и хранится в его личном деле в неподшитом виде. Кроме того, она заводится на гражданина, пребывающего в запасе и изъявившего желание поступить на военную службу по контракту, карта которого после увольнения в запас была уничтожена по истечении установленного срока хранения.

В период прохождения солдатами, матросами, сержантами и старшинами военной службы карты хранятся в штабах частей вместе с их учетно-послужными карточками. При увольнении гражданина с военной службы после явки его в районный военный комиссариат для постановки на воинский учет карта передается в подразделение профотбора, где хранится в течение одного года, после чего уничтожается.

Ответственность за обоснованность и достоверность содержащихся в картах сведений о профессиональной пригодности лиц к подготовке и службе на воинских должностях несут начальники подразделений профотбора, а о служебной деятельности военнослужащих — командиры подразделений, в которых эти военнослужащие проходили военную службу.

Карта психологического изучения курсанта (приложение № 9 к Руководству по профессионально-психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации) является документом, отражающим основные сведения о профессиональной пригодности курсанта к военной службе и военно-профессиональной деятельности, а также о результатах социально-психологического изучения (СПИ), психологического и психофизиологического обследования во время обучения в ВВУЗе.

Карта заводится на каждого курсанта ВВУЗа сразу после принятия приемной комиссией решения о его зачислении в ВВУЗ. В ней регистрируются результаты психологического сопровождения в целях дальнейшего использования для составления итоговых заключений о профессиональной пригодности курсантов выпускного курса и разработки предложений по служебному предназначению выпускников в войсках.

Психологическое изучение личного состава воинской части и подразделений

Основные этапы психологического изучения военнослужащих и их содержание

Психологическое изучение военнослужащих представляет собой важное направление профессиональной деятельности психолога. Необходимость такой работы объясняется потребностью должностных лиц в получении достоверной и полной по объему информации о психологических особенностях военнослужащих и воинских коллективов. Результаты психологического изучения во многом определяют как специфику последующей работы психолога с конкретными военнослужащими, так и содержание управленческих решений должностных лиц.

В зависимости от объекта психологического изучения выделяют две его формы — индивидуальную и групповую. Соответственно, предметом индивидуального психологического изучения являются психологические особенности личности военнослужащего, а предметом группового изучения — социально-психологические особенности воинского коллектива.

Выделяется ряд самостоятельных этапов в деятельности по психологическому изучению военнослужащих:

— проведение профессионального психологического отбора военнослужащих;

— изучение подчиненных на этапе приема молодого пополнения и его адаптации к условиям военной службы;

— углубленное изучение военнослужащих;

— последующее изучение военнослужащих (схема 6).

Рассмотрим более подробно этапы индивидуального психологического изучения военнослужащих.

Профессионально-психологический отбор является составной частью военно-профессиологической работы, включающей военно-профессиональную ориентацию, военную профессиографию, военно-профессиональный отбор, военно-профессиональную подготовку, расстановку военнослужащих по специальностям и должностям и их продвижение по службе. Каждый из выделенных элементов военно-профессиологической работы имеет свои задачи и содержание.

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ				
Этапы	**Решаемые задачи**	**Субъекты**	**Место**	**Периодичность и время**
Индивидуальная психодиагностика				
1. Профессионально-психологический отбор	Определение уровня профессиональной пригодности человека к прохождению военной службы по определенной специальности и обучению в ВВУЗе	Группа ППО призывной комиссии	Военный комиссариат	При поступлении на военную службу и в ВВУЗ
2. Первичное изучение	Получение первичной информации о личности военнослужащего (оценка психического здоровья, адаптационного потенциала) Выявление лиц с низким нервно-психическим уровнем	Должностные лица, психолог	Пункт приема молодого пополнения	По прибытии военнослужащего в воинскую часть в течение первого месяца
3. Углубленное изучение	Целостное изучение личности военнослужащего и выявление конкретных индивидуально-психологических особенностей, являющихся причиной кризисных состояний	Психолог, медицинский работник	Кабинет для психологического консультирования	При самостоятельном обращении военнослужащего к психологу При выявлении у военнослужащего низкого нервно-психического уровня При направлении военнослужащего должностными лицами к психологу воинской части
4. Последующее изучение	Определение уровня психологической готовности военнослужащих к учебно-боевой и служебной деятельности Подбор кандидатов на должности младших командиров Оценка динамики профессионализма и соответствия военнослужащих требованиям профессии и специальности	Командиры, офицеры органов воспитательной работы, психолог	В подразделении, на занятиях, в карауле	В процессе повседневной жизнедеятельности в течение всего периода службы

Схема 6. Этапы индивидуального психологического изучения военнослужащих и их содержание

Важнейшей частью военно-профессиологической работы является военная профессиография, включающая:

— анализ структуры и содержания военно-профессиональной деятельности;

— классификацию и описание военных профессий и специальностей;

— научную разработку нормативных показателей воинского труда по каждой военной специальности;

— составление профессиограмм, отражающих особенности определенных профессий и специальностей и их требования к психологическим качествам личности, необходимым для успешного выполнения данного вида деятельности.

Наиболее существенной частью профессиограммы, ее своеобразным ядром является психограмма, в которой сконцентрированы психологические требо-

вания к личности конкретного специалиста, личностным, в том числе психофизиологическим, качествам, обеспечивающим успешное овладение данной профессиональной деятельностью, а также перечислены психологические противопоказания для представителя данной специальности.

Результаты, получаемые профессиографией, и разрабатываемые ею конкретные нормативные характеристики профессий в дальнейшем используются специалистами при осуществлении профессионального отбора и профессионального обучения.

Профессиональный отбор представляет собой систему мероприятий и средств, обеспечивающих прогностическую оценку взаимосоответствия человека и профессии, выбор на этой основе из группы гражданских людей наиболее соответствующих по своим качествам определенной военной специальности и предупреждение поступления человека на контрактную службу, к которой он не способен по возрасту, состоянию здоровья, образованию и психологическим качествам. По решаемым задачам различают медицинский, физиологический, педагогический и психологический виды отбора.

Необходимым условием для проведения психологического отбора является наличие нормативно определенных требований к кандидатам на основе психологического анализа конкретной деятельности и методик, позволяющих оценивать необходимые качества кандидата. Как правило, необходимость проведения отбора возникает тогда, когда условия и особенности предстоящей деятельности требуют довольно высокого уровня развития определенной группы качеств кандидата, которые не представляется возможным компенсировать или развить в отведенные сроки.

Основными задачами профессионального психологического отбора (ППО) являются:

— оценка психологических качеств и свойств личности, необходимых для успешного обучения в ВВУЗе и осуществления конкретного вида воинской деятельности, выявление лиц с нервно-психической неустойчивостью;

— вынесение итогового заключения о профессиональной пригодности кандидата, отбор кандидатов для поступления в военно-учебные заведения, подготовки сержантов и старшин, а также рациональное распределение по профилям подготовки, воинским должностям и подразделениям.

Исполнительные органы в системе ППО создаются в воинских частях и соединениях, ВВУЗах и военкоматах. Это могут быть как штатные группы ППО призывных и приемных комиссий, так и нештатные группы, формируемые за счет включения в их состав различных должностных лиц. Организационно группа ППО состоит из подгрупп:

— социально-психологического изучения;

— психологического и психофизиологического обследования;

— изучения специальных способностей.

В состав нештатной группы профотбора воинской части, как правило, входят:

— начальник группы — заместитель командира воинской части по воспитательной работе;

— заместитель начальника группы — психолог воинской части;

— помощники начальника группы — наиболее подготовленные офицеры органов воспитательной работы, строевого отделения, медицинской службы воинской части;

— технические работники (сержанты, солдаты).

Проведение ППО включает оценку:

— уровня развития познавательных психических процессов;

— адаптационного потенциала личности и нервно-психической устойчивости;

— уровня развития специальных (профессионально важных) качеств;

— основных мотивов профессиональной деятельности и военно-профессиональной направленности.

Психологическое обследование предполагает оценку общих и специальных способностей человека. Требования к общим и специальным способностям определяются спецификой профессиональной деятельности (специальности) и/или профилем ВВУЗа.

Состав действий по осуществлению ППО представлен на схеме 7.

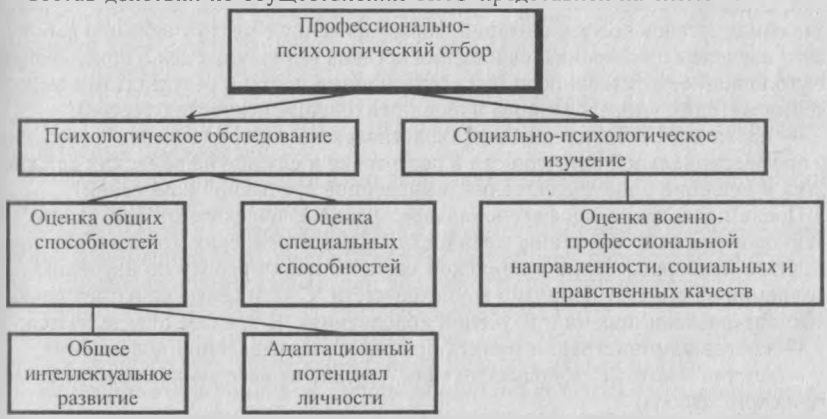


Схема 7. Состав действий по осуществлению профессионального психологического отбора

Адаптационный потенциал отражает адаптационные способности человека и является одним из интегральных показателей личности военнослужащего. Его основные составляющие: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, поведенческая регуляция и моральная нормативность (методика «Адаптивность» и экспресс-анкета «Прогноз»).

Уровень общего интеллектуального развития определяется с учетом характеристик психических познавательных процессов: восприятия, памяти, мышления, свойств внимания (методики «Подбор слов», «Числовые ряды», «Фигуры», «Узоры», «Арифметический счет», «Слухоречевая память»).

Социально-психологическое изучение предполагает анализ условий воспитания и развития личности, основных мотивов, изучение общей военно-профессиональной направленности, оценку социальных, нравственных качеств личности, организаторских способностей и особенностей общения и поведения в коллективе, а также образовательной и профессиональной подготовленности.

По результатам профессионально-психологического отбора выносится одно из следующих заключений:

а) рекомендуется в первую очередь (или 1-я категория);

б) рекомендуется (2-я категория);

в) рекомендуется условно (3-я категория);

г) не рекомендуется (4-я категория).

С учетом заключения группы ППО, результатов оценки военно-профессиональной подготовленности и оценки физических качеств комиссии принимают решение:

— приемная комиссия — о возможности обучения кандидата в ВВУЗе;

— призывная комиссия — об общем уровне профессиональной пригодности и возможности прохождения службы по соответствующей специальности.

Содержание и результаты работы по психологическому изучению граждан, принимаемых на военную службу, отражаются в документах, направляемых в воинские части:

— личное дело (содержит учетную карту призывника, справку об образовании, справку о семейном положении, справку с места учебы, работы и территориальных органов профориентации, характеристику с места учебы или работы, лист изучения призывника, сообщения органов внутренних дел о привлечении к уголовной ответственности, регистрационные листы с результатами выполнения методик универсального набора психодиагностических тестов);

— карта профессионального психологического отбора (содержит сведения о профессиональной пригодности к подготовке и службе на воинских должностях и решение о предназначении, вынесенное призывной комиссией).

После проведения профессионального психологического отбора работа по психологическому изучению военнослужащих и воинских коллективов проводится непосредственно в воинской части. В полку работу по изучению пополнения организует командир воинской части. С этой целью он издает приказ «Об организации приема и изучения пополнения». В приказе определяются:

— состав администрации пункта приема и распределения пополнения;

— состав нештатного подразделения, группы профессионального психологического отбора;

— сроки проведения инструкторско-методических занятий и инструктажей по психолого-педагогической подготовке с должностными лицами, привлекаемыми к изучению пополнения;

— время, место и порядок проведения психологического изучения (тестирования) личного состава;

— система сбора, анализа, доклада и хранения психологической информации о прибывшем пополнении;

— порядок контроля за соблюдением требований профессиональной этики, конфиденциальности при проведении изучения индивидуально-психологических особенностей военнослужащих.

Кроме того, командир лично организует работу должностных лиц полка (бригады) по подготовке материальной базы для приема пополнения, а также инструктирует должностных лиц администрации пункта приема и распределения пополнения о порядке работы с прибывшим пополнением, форме и сроках доклада о результатах изучения пополнения.

Перед прибытием в часть пополнения психолог полка совместно с заместителем командира полка (бригады) по воспитательной работе проводит инструкторско-методическое занятие с должностными лицами по методике изучения личного состава. В ходе занятия раскрываются формы работы по выявлению нервно-психической неустойчивости в общении, поведении, деятельности, внешнем виде военнослужащих (приложение 10). Психолог согласует с начальником штаба порядок тестирования пополнения (уточняет очередность, время, место и ответственных за представление личного состава), утверждает график тестирования пополнения, а также согласует с начальником медицинской службы полка (бригады) порядок взаимодействия при изучении пополнения.

Первичное изучение личного состава проводится на пункте приема пополнения всеми должностными лицами в целях получения первичной информа-

ции о военнослужащих, оценки адаптационных возможностей и выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости, склонностью к различным формам девиантного поведения. Такое изучение должно учитывать результаты ППО, полученные из военных комиссариатов и в процессе следования пополнения к месту дислокации воинской части.

Особая роль в изучении пополнения принадлежит нештатной группе ППО, в которую обязательно входит психолог. Состав нештатной группы ППО определяется приказом командира полка на год и зависит от ожидаемой численности пополнения, особенностей и объема задач по изучению прибывающей молодежи. На период приема, изучения и распределения пополнения личный состав нештатной группы ППО освобождается от исполнения обязанностей по штатным должностям.

По итогам изучения прибывшего пополнения начальник нештатной группы ППО представляет командиру:

— заключение о профессиональной пригодности и рациональном распределении прибывшего пополнения (при этом может быть определено понижение или повышение профессиональной пригодности на одну ступень);

— список военнослужащих с нервно-психической неустойчивостью и рекомендации командирам подразделений и их заместителям по воспитательной работе относительно проведения с ними индивидуальной работы.

Под ***нервно-психической неустойчивостью*** (НПН) понимают склонность к срывам нервной системы при значительных физических и психических нагрузках. Это довольно широкое понятие включает в себя различные предпатологические состояния (крайние варианты психической нормы) со скрытой, не выраженной либо умеренно выраженной, но компенсированной формой течения, обусловленные дефектами функционирования нервной системы и снижающие приспособительные возможности организма.

В происхождении нервно-психической неустойчивости определяющая роль принадлежит биологической неполноценности нервной системы (врожденной или приобретенной) в сочетании с неблагоприятными психологическими и социальными факторами (таблица 3).

Формы проявления НПН многообразны и связаны с нарушениями регуляторных механизмов на различных уровнях. Признаки НПН обнаруживаются в отдельных биохимических, нейрофизиологических сдвигах, особенностях вегетативных реакций, специфических чертах познавательно-мыслительной деятельности, отклонениях в эмоционально-волевой сфере, своеобразии системы отношений, установок, направленности личности.

Таблица 3

Основные формы проявления и характерные признаки нервно-психической неустойчивости

Основные сферы проявления нервно-психической неустойчивости	Характерные признаки нервно-психической неустойчивости
Психомоторика	Плохая координация движений Повышенный тремор, тик Неловкость, угловатость движений Напряженность, вычурность движений и поз
Познавательно-мыслительная деятельность	Низкий уровень общего развития (плохая успеваемость в школе, малый словарный запас, примитивность суждений) Низкая интеллектуальная активность (неспособность самостоятельно ставить жизненные цели, вязкость, поверхностность мышления) Эгоцентричность мышления, нечувствительность к логическим противоречиям
Темперамент	Повышенная эмоциональность (сензитивность) Высокая тревожность (в трудной ситуации), робость, пугливость Импульсивность (беззаботность, легкомыслие, вспыльчивость, раздражительность) Низкая или чрезмерная активность (суетливость, несобранность, вялость, апатичность, замкнутость) Ригидность (упрямство, прямолинейность, грубость, мстительность) Резистентность (быстрая утомляемость, истощаемость, легкая отвлекаемость)
Мотивация	Внушаемость, склонность к подражательству Эгоистическая направленность интересов, иждивенчество Низкий самоконтроль Импульсивность влечений Чрезмерное стремление к доминированию Агрессивность Неустойчивость интересов, привязанностей
Нарушения в процессе деятельности	Низкая эффективность деятельности Аварийность, травматизм по вине военнослужащего Быстрая утомляемость, рассеяние внимания, растерянность Заторможенность либо суетливость, беспорядочность, импульсивность действий
Нарушения дисциплинарных и социальных норм	Склонность к пререканиям и невыполнению распоряжений Нарушение должностных требований, неверное исполнение приказов и поручений Сексуальные отклонения, беспорядочные половые связи Случаи суицидальных действий Склонность к нечестности, воровству Уклонения от воинской службы Неряшливость
Нарушения межличностных отношений	Агрессивное поведение по отношению к сослуживцам Конфликтность, озлобленность, грубость Изолированность в группе Пренебрежительное отношение к значимым для группы, коллектива целям Подозрительность, мнительность, недоверчивость Неспособность противостоять влиянию окружающих Излишняя застенчивость, робость, повышенная чувствительность Обидчивость Претензии на исключительность, потребность во всеобщем внимании, восхищении
Преднатологические и патологические нарушения	Общая вялость Повышенная утомляемость Нарушения сна, снохождение Частые головные боли, головокружения, обмороки, потеря сознания Судорожные припадки Энурез Сердцебиения при отсутствии заболеваний сердца Чрезмерная робость, необоснованный пессимизм, неверие в свои силы, страхи Фиксированность на состоянии здоровья Резкое побледнение или покраснение кожных покровов Нарушения ритма дыхания при волнении Склонность к запорам или частому стулу и мочеиспусканию Замедленный темп действий Демонстративные суицидальные попытки, членовредительство Снижение памяти, ограниченность внимания, неадекватность, нелогичность, вязкость мышления

Организация работы по выявлению военнослужащих с признаками НПН должна предусматривать плановые мероприятия в период прибытия молодого пополнения в часть, в период адаптации к военной службе (первые 3—5 месяцев), а также в период последующего прохождения военной службы.

С прибытием молодого пополнения в часть психолог проводит инструкторско-методическое занятие с должностными лицами пункта приема молодого пополнения и офицерами подразделений. На этом занятии он в доступной форме рассказывает о сущности и признаках проявления НПН в общении, поведении, деятельности, внешнем виде военнослужащих, а также указывает, на что следует обратить внимание при изучении документов, наблюдении и в процессе беседы с прибывшим пополнением.

Наблюдение в ходе беседы или проведения психологического обследования также дает возможность выделить ряд признаков, говорящих о нервно-психической неустойчивости военнослужащего. К таким признакам следует отнести:

— развязное поведение;
— легкую раздражительность;
— вспыльчивость;
— нетерпеливость и суетливость;
— театральность;
— демонстративность;
— стеснительность;
— замкнутость;
— плаксивость;
— неловкость;
— угловатость и резкость движений;
— скованность позы; неудобную посадку;
— немотивированные движения руками и ногами;
— частое моргание;
— подергивание век и щек;
— закусывание губ;
— покраснение кожных покровов лица и шеи;
— повышенную потливость;
— недостаточную сообразительность и понятливость (об этом говорят вопросы не по существу);
— выражение растерянности и испуга;
— частое обращение к товарищам за разъяснениями;
— опоздания;
— задержка с началом работы или ее прекращение при тестировании;
— примитивность высказываний.

Наблюдение за поведением военнослужащих в повседневной обстановке должно быть направлено на выявление лиц, склонных к замкнутости, уединению, стеснительных, нерешительных, робких, плаксивых или, наоборот, конфликтных, вступающих в пререкания, отказывающихся выполнять приказы, нарушающих распорядок, развязных в поведении. При наличии даже одного такого признака, устойчиво проявляющегося в процессе всего наблюдения, особенно у лиц, уже имевших по результатам изучения документов 1—2 косвенных признака НПН, военнослужащий заносится в список для углубленного изучения психологом части.

К наблюдению в целях получения конкретных сведений об особенностях поведения представителей молодого пополнения можно привлекать и сержантский состав, предварительно проведя с ним соответствующий инструктаж.

Военнослужащие с признаками нервно-психической неустойчивости, а также отнесенные к четвертой категории профессиональной пригодности по всем

классам воинских специальностей направляются на дополнительное освидетельствование к психиатру (психоневрологу) и с учетом его рекомендаций подлежат динамическому наблюдению у врача и психолога воинской части. При этом военнослужащие с резко выраженными признаками НПН нуждаются в медицинском освидетельствовании на предмет годности к военной службе. В отношении военнослужащих с умеренно выраженными признаками НПН принимается решение об ограниченном использовании их по отдельным специальностям либо в определенных ситуациях. Военнослужащие этой группы требуют индивидуальных психопрофилактических, коррекционных, воспитательных и организационных мер (распределение по подразделениям и специальностям).

Лица, в отношении которых по результатам ППО вынесено заключение «Не рекомендуется к основным воинским должностям», распределяются в подразделения обслуживания.

Заполненные карты ППО хранятся в штабе (строевом отделении) вместе с учетно-послужными карточками, расставленными в алфавитном порядке и по подразделениям, в течение установленных сроков военной службы по призыву. При перемещении военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, карты пересылаются вместе с другими документами к новому месту службы.

Итоги изучения пополнения отражаются психологом в специальном документе, направляемом командиру полка и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы — донесении о результатах социально-психологического изучения пополнения.

В содержании донесения отражаются следующие вопросы:

— на чем сосредоточивались основные усилия психологической работы в период приема и распределения пополнения;

— выводы из итогов работы по изучению пополнения (подтверждаются цифровыми показателями);

— социально-психологическая характеристика пополнения (анализ основных социально-демографических и психологических данных, основные выводы, тенденции улучшения (ухудшения) качественного состава пополнения);

— количество военнослужащих, отправленных на медицинское обследование и в дальнейшем уволенных с военной службы (причины);

— общие выводы и прогноз процесса адаптации пополнения к условиям военной службы;

— предложения по совершенствованию работы по социально-психологическому изучению пополнения.

По итогам изучения прибывшего пополнения и на основании представленных психологом данных командир полка (бригады) подводит итоги его изучения и издает приказы:

— о распределении прибывших военнослужащих по должностям и подразделениям;

— о допуске военнослужащих к несению боевого дежурства, караульной службе.

Углубленное изучение проводится с учетом данных, полученных на предыдущем этапе изучения. Особое внимание уделяется работе с лицами, у которых обнаружены признаки нервно-психической неустойчивости и затрудненной адаптации к военной службе, а также с военнослужащими, самостоятельно обратившимися к психологу. При этом военнослужащих с низким уровнем НПУ психолог заносит в «Журнал динамического наблюдения за лицами с признаками нервно-психической неустойчивости» и осуществляет их психологическое сопровождение, тесно взаимодействуя с врачом части и офицерами подразделений (приложение 12).

Последующее изучение личного состава осуществляется офицерами подразделений, психологом в процессе повседневной жизнедеятельности и направлено на изучение отдельных качеств личности военнослужащего в интересах решения стоящих задач. Психолог части по итогам изучения личного состава разрабатывает рекомендации и предложения должностным лицам для принятия управленческих решений по формированию здорового морально-психологического климата, укреплению организованности и воинской дисциплины, рациональному распределению военнослужащих и индивидуализации воспитательного процесса.

Изучение социально-психологических процессов и явлений в воинских коллективах организуется и проводится психологом воинской части совместно с офицерами подразделений. Оно включает первичное и последующее изучение (таблица 4). Один раз в период обучения психолог воинской части проводит инструкторско-методическое занятие с должностными лицами по формам и методам изучения социально-психологических процессов и явлений в воинских коллективах. Само изучение осуществляется в плановом порядке или по указанию командира воинской части, его заместителя по воспитательной работе, а также по мере необходимости, например, по запросам командиров подразделений, где наблюдается внутригрупповая напряженность, возникают частые межличностные конфликты и т. п.

Изучение социально-психологических процессов во вновь сформированных подразделениях проводится не ранее чем через 4—6 недель после их комплектования. Динамика социально-психологических процессов оценивается по результатам двух-, трехкратного обследования в период обучения психологом, а также на основе постоянного изучения, осуществляемого офицерами подразделений.

Полученные данные представляются командиру воинской части и его заместителю по воспитательной работе в виде справки-доклада, в которой указываются: наименование подразделения, основные вопросы изучения, выявленные проблемы, выводы и предложения. Командирам подразделений, в которых проводилось социально-психологическое обследование, результаты доводятся в устной форме.

Таблица 4

Этапы социально-психологического изучения воинских коллективов и их содержание

Групповая психодиагностика				
Этапы изучения	Решаемые задачи	Субъекты	Место	Периодичность и время
1. Первичное	Оценка психологической совместимости и удовлетворенности военнослужащих	Психолог	Подразделение	Через 4—6 недель после комплектования
2. Последующее	Оценка психологической совместимости и сплоченности военнослужащих, характера межличностных отношений Оценка уровня психологической готовности подразделения к выполнению учебно-боевых и служебных задач Прогнозирование социально-психологических процессов и выработка предложений по управлению ими	Психолог совместно с командирами и их заместителями по воспитательной работе	Подразделение	2—3 раза в период обучения, а также по указанию командира воинской части и запросам командиров подразделений и их заместителей

Психологическое изучение воинского коллектива в процессе повседневной деятельности наряду с общим параметрическим описанием подразделения (функциональное предназначение, композиция, социально-демографические характеристики личного состава, уровень профессиональной подготовленности и опыт боевой деятельности), включает:

— оценку групповых социально-психологических процессов деятельности (процессы группового целеполагания, совместные действия, срабатывание, руководство деятельностью), общения (межличностное восприятие, информирование и взаимодействие, группообразование, ролевая дифференциация, сплочение, конфликты, реализация групповых санкций) и внутриколлективного поведения отдельных членов коллектива (конформность, лидерство, отклоняющееся поведение, социально-психологическая адаптация, групповое самоопределение и самоутверждение);

— оценку динамической структуры коллектива (структура коммуникаций, функционально-ролевых взаимосвязей, эмоциональных межличностных предпочтений);

— оценку групповых социально-психологических образований (групповые потребности, интересы, цели, нормы и ценности, внутригрупповые роли и ролевые ожидания, микрогруппы, традиции, групповые санкции, морально-психологический климат коллектива, включающий межличностные отношения, групповое мнение и настроение).

Конкретное соотношение названных компонентов зависит от решаемых задач, условий деятельности, а наиболее общим, комплексным показателем выступает морально-психологическое состояние личного состава подразделения, определяемое его психологической готовностью и военно-профессиональной подготовленностью (способностью) решать задачи учебно-боевой и служебной деятельности, а также объективными результатами выполнения воинской деятельности.

Средства психологического изучения военнослужащих и воинского коллектива

Для выполнения задачи психологического изучения личного состава психолог должен владеть разнообразными методами психодиагностики, разумное сочетание и применение которых обеспечивает получение объективной информации о военнослужащих. Основными методами, используемыми психологом, являются: анализ документов (биографический метод), опрос (беседа, анкетирование), наблюдение и тестирование.

Работа с документами — это важная, ответственная и достаточно трудоемкая часть деятельности психолога, в процессе которой вырабатывается предварительное представление о военнослужащем. К документам относятся автобиографии, заявления, анкеты, характеристики, карты профессионального психологического отбора и учетно-послужные карточки, различные справки, отзывы о военнослужащих, дневники, письма, фотографии. Их изучение и анализ позволяют:

— выявить социальные предпосылки к преимущественному формированию и закреплению у военнослужащего тех или иных индивидуально-психологических качеств, способствующих нормальной адаптации к военной службе, последующему профессиональному становлению или тормозящих их;

— выделить в учебной и производственной деятельности юноши до призыва в армию конкретные проявления, свидетельствующие о степени зрелости, активности различных психических процессов, об устойчивости определенных интересов, ценностных ориентаций, черт характера.

Предметом изучения являются:

— социальное происхождение, принадлежность к определенной этнической группе, территориальной общности (село, небольшой, крупный или средний город), профессиональной категории;

— особенности непосредственного социального окружения — в семье, школе, производственном коллективе, среди сверстников и друзей;

— содержание наиболее предпочитаемой, интересующей военнослужащего и доступной ему информации;

— основные события его биографии.

Важные сведения о познавательных способностях, уровне нервно-психической устойчивости, военно-профессиональной направленности и отдельных профессионально важных качествах военнослужащего можно получить из карты профессионального психологического отбора призывника, в которую заносятся результаты социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования в период приписки и призыва.

Опрос — метод сбора первичной информации посредством обращения с вопросами к опрашиваемым (респондентам). Источником информации в опросе являются письменные или устные суждения-ответы респондента. С помощью опроса можно получить информацию о фактах и событиях, сведения о мнениях, оценках и предпочтениях опрашиваемых, их потребностях, интересах, ценностных ориентациях, жизненных планах и т. д. Причем эту информацию можно получить довольно быстро и от большого количества людей.

Различают несколько вариантов опроса: устные и письменные опросы, свободные и стандартизированные, экспертные, выборочные и сплошные и т. д. Одной из наиболее распространенных форм опроса является *анкетирование*. Анкета — это структурно организованный набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования. Существует несколько типов анкет:

— анкеты, основанные на самооценке теми, кого опрашивают, своих свойств и качеств;

— анкеты, вопросы которых направлены на оценку опрашиваемыми своих действий в конкретных жизненных ситуациях;

— анкеты, в которых предлагается дать оценку, высказать свое отношение к другим людям или каким-либо событиям.

Полученные в ходе анкетирования данные могут быть статистически обработаны.

Индивидуальная беседа — метод получения информации об индивидуально-психологических качествах военнослужащего на основе прямого словесного контакта с ним. В зависимости от целей использования данного метода беседа может быть ознакомительной, диагностической, экспериментальной, профилактической и т. д.

В процессе индивидуальной беседы необходимо получить следующие сведения:

— биографические данные;

— состав, условия жизни членов семьи;

— ориентированность в событиях, происходящих в стране и за рубежом;

— время, место и характер учебы или работы по специальностям, родственным конкретной воинской должности, навыки организаторской работы;

— увлечения в настоящем и прошлом, особые привычки, отношения со сверстниками;

— нарушения поведения в прошлом (прогулы, мелкое хулиганство, выпивки, побеги из дома, приводы в милицию и т. п.);

— перенесенные заболевания и травмы, наличие жалоб на состояние здоровья, нарушение сна, аппетита и т. п.;

— наиболее неприятные события в прошлой жизни и реакция на них (мысли о самоубийстве), преобладающие настроения в связи с отрывом от семьи, отношение к трудностям армейской жизни;

— отношение к военной службе, обоснованность желания овладеть конкретной воинской специальностью;

— успешность освоения программы общевойсковой подготовки;

— участие в общественной жизни подразделения;

— взаимоотношения с сослуживцами, отношение к коллективу и др.

Дополнительными по отношению к содержательным компонентам и очень важными признаками, характеризующими личность военнослужащего, являются его поза, внешний вид во время беседы, речь, оценка себя, настроение, воспитанность, такт, откровенность, сообразительность, уверенность, взволнованность, агрессивность, чувствительность и пр.

Результаты беседы помогут составить психологический «диагноз», на основе которого строится индивидуальная работа с военнослужащим и вырабатываются рекомендации командирам и начальникам. Обобщение содержания индивидуальных бесед, проведенных по единому замыслу, позволяет получить пофамильные списки состава микрогрупп, информацию об их лидерах, данные об их направленности, влиятельности, взаимосвязях.

Любая индивидуальная беседа не должна сводиться к беспредметному разговору. Она является целенаправленной формой изучения военнослужащих и требует соблюдения определенных условий проведения. Ими являются:

— четкое определение основной цели, последовательности вопросов;

— непринужденность, доверительность обстановки, простота и понятность вопросов;

— исключение каких-либо записей во время беседы;

— позитивное (оптимистическое), конструктивное завершение беседы.

В повседневной деятельности не всегда есть возможность для тщательного сопоставления данных, полученных в ходе проведения многочисленных отдельных бесед. Поэтому психологами для получения интересующей информации о взаимоотношениях в коллективе довольно часто применяется *метод социометрии*. Как метод психологического изучения социометрия представляет собой совокупность методических приемов для количественной оценки и графического представления межличностных отношений типа «симпатии—антипатии» в группах и коллективах. Достоинством этого метода является возможность за относительно короткое время охватить изучением всех членов группы и получить объемную и разностороннюю информацию.

Метод социометрии позволяет:

— выявить структуру межличностных отношений путем определения взаимных чувств, симпатий, неприязни, безразличия среди военнослужащих — членов данной группы;

— определить уровень авторитетности лидера, а также место (статус) каждого члена группы в структуре межличностных отношений;

— определить наличие и состав микрогрупп, взаимоотношения между ними;

— дать оценку групповой сплоченности.

Суть метода социометрии состоит в выборе каждым членом группы из ее состава партнера для совместных действий и общения в различных предполагаемых ситуациях. С этой целью с помощью социометрической карточки, в которой по алфавиту перечислены все члены группы, проводится опрос военнослужащих. Для оценки предлагается конкретная ситуация, позволяющая выявить индивидуальное отношение военнослужащего к другим членам коллектива по определенному критерию (деловому, нравственному, коммуникативному, эмоциональному, ролевому). Вопросы позитивной и негативной направленности могут звучать примерно так:

— С кем из членов группы Вы хотели бы выполнять ответственные боевые задачи? Кто бы мог возглавить группу для выполнения ответственной задачи, поставленной командиром? (деловой критерий).

— С кем бы Вы хотели вместе отдыхать (пойти в увольнение, на вечеринку и т. п.)? (эмоциональный критерий).

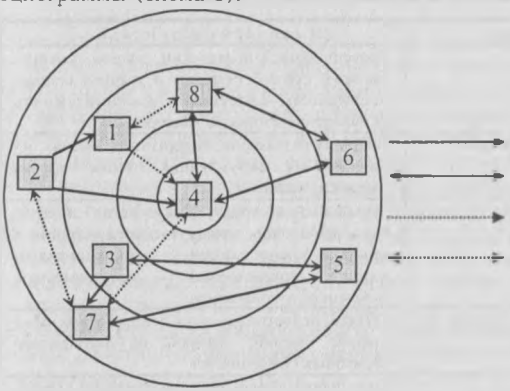
— У кого попросили бы совет? С поведением и взглядами каких военнослужащих Вы бы не согласились? (нравственный критерий).

— С кем бы Вам хотелось поговорить, пообщаться в свободное от службы время? (коммуникативный критерий).

Все результаты индивидуальных выборов заносятся в социоматрицу — обобщающую сводную таблицу, в которой напротив фамилии каждого военнослужащего проставляется положительный и негативный выбор других членов коллектива. На основе анализа односторонних и взаимных выборов определяются главные социометрические показатели: социометрический статус, взаимные предпочтения, микрогруппы и их состав, эмоциональная экспансивность, коэффициент сплоченности коллектива, степень совместимости членов коллектива, уровень конфликтности, в том числе лица, находящиеся в психологически напряженном (конфликтном) состоянии.

Социометрический статус военнослужащего характеризуется суммой выборов, полученных данным членом группы от других военнослужащих. С учетом положительных и отрицательных выборов и их общей суммы различаются соответственно положительный, отрицательный и общий (популярность) социометрический статус военнослужащего.

Индекс сплоченности коллектива определяется по специальной формуле с учетом суммы взаимных положительных выборов в группе. Аналогично, с учетом суммы отрицательных выборов определяется индекс конфликтности группы. Наглядное представление данной информации отображается с помощью социограммы (схема 8).



На схеме представлены выборы военнослужащих:

положительные;
положительные взаимные;
негативные;
негативные взаимные

Схема 8. Вариант социограммы

Располагая достоверной картиной «неофициальной» структуры воинского коллектива, офицер получает возможность рассмотреть действительные причины каждого отдельного случая нарушения воинской дисциплины, увидеть истоки его зарождения в тех или иных взаимоотношениях воинов в коллективе, принять меры в целях ликвидации его негативных последствий, возможности повторения или усугубления.

Метод наблюдения — один из наиболее объективных и надежных методов психологии. Он представляет собой целенаправленное и систематическое

изучение действий, поступков, поведения в целом, отношения к службе и различным явлениям окружающей действительности в целях обнаружения, регистрации и анализа тех фактов, которые могут характеризовать направленность, характер, способности и другие личностные качества военнослужащих, социально-психологические особенности воинского коллектива. Нередко для повышения эффективности наблюдения создаются ситуации, в которых военнослужащий мог бы в максимальной степени и в короткий срок проявить те качества, которые необходимо у него оценить.

При индивидуальном наблюдении предметом изучения являются практические действия (поступки) отдельного человека. Про их характеру судят об отношении человека к военной службе, сформированности у него моральных, индивидуально-психологических и других качеств, имеющих важное значение для успешного прохождения военной службы.

Предметом группового наблюдения могут выступать межличностные контакты членов воинского коллектива, подразделения, боевого расчета: их количество, длительность, характер, активность. В качестве предмета группового наблюдения могут также рассматриваться приспособление, инициатива, доминирование и другие показатели внутригруппового взаимодействия. Кроме этого, наблюдение помогает решить и ряд вопросов изучения индивидуальных особенностей военнослужащих: направленности личности, организаторских, педагогических, коммуникативных, эмоциональных, волевых и других качеств.

Объективное наблюдение направлено не на внешние действия сами по себе, а на их психологическое содержание. Здесь внешняя сторона деятельности и поведения лишь исходный материал наблюдения, который должен получить свою психологическую интерпретацию и быть осмыслен в рамках определенной теории. Систематизация данных наблюдения представлена в таблице 5.

Таблица 5

Систематизация данных наблюдения

Ситуации наблюдения	Выявляемые признаки
Учебные занятия	Уровень общей подготовки, знаний, умений, навыков, степень старания и усердия воинов, сплоченность коллектива, его направленность на овладение воинским мастерством
Перерывы между занятиями, часы отдыха	Тематика разговоров, лидеры и их мнения, их влияние на окружающих, точки зрения военнослужащих
Выполнение хозяйственных работ	Отношение к труду, фактические лидеры, взаимоотношения между военнослужащими в процессе деятельности, дисциплинированность, товарищеская взаимовыручка, сплоченность коллектива
Развод и смена караула, несение службы во внутреннем наряде	Степень подготовленности воинов, уровень их знаний, умений, настрой на выполнение служебных обязанностей
Вечерняя поверка	Дисциплина строя, реакция военнослужащих на служебные нагрузки и их распределение с последующей проверкой их справедливости
Конфликтные ситуации	Зачинщики и причины конфликта, его динамика и развязка, роли и манера поведения его участников
Помывка в бане, медицинское обследование	Особенности строения тела, внешнего вида, наличие ушибов, ссадин, следов от инъекций, татуировок

Для регистрации единиц наблюдения используются соответствующие методические документы: карточки, протоколы, дневники наблюдения. Все данные наблюдения должны записываться, систематизироваться, обрабатываться с учетом информации, полученной с помощью других методов.

К изучению военнослужащего методом наблюдения привлекаются самые различные категории лиц, имеющих с ним прямой контакт. Так, в ходе медицинского осмотра, при помывке в бане необходимо обращать внимание на признаки, указывающие на вероятность девиантного поведения военнослужащего. К примеру, татуировки на теле могут отражать символику приобщения к криминальной среде, к «свободной жизни», примитивное стремление к самоутверждению, к неподчинению или же инфантильную влюбленность. Следы порезов (чаще на левом предплечье) могут быть следами суицидальных попыток, следами «разрядок» внутреннего напряжения («чтобы успокоиться, увидев собственную кровь») или следами «обряда братания» в полукриминальной подростковой среде.

Следы инъекций на предплечьях, между пальцами, в подмышечных впадинах, на бедрах, особенно по ходу вен, часто указывают на использование внутривенных вливаний наркотических веществ. Признаком злоупотребления наркотиками могут быть также бледность или желтушность кожных покровов, покраснение лица, характерные алые губы на бледном лице («маска клоуна»), широкие или узкие зрачки, дрожание кистей, потливость, слюнотечение, коричневый налет на языке, шаткость походки. Следы повреждений (кровоподтеки, ссадины) должны привлечь внимание к фактам нарушения правил уставных взаимоотношений между военнослужащими в подразделении.

При выявлении в подразделении военнослужащих с подозрением на употребление алкоголя или наркотиков такие лица направляются установленным порядком в медицинский пункт части для подтверждения факта наличия алкоголя и наркотических веществ в биологических жидкостях военнослужащего.

Тест (от англ. test — задача, проба) — это метод исследования личности, построенный на ее оценке по результатам стандартизированного задания, испытания, пробы с заранее определенной надежностью и валидностью. Результат выполнения теста оценивается в количественных показателях. Тесты имеют различного рода нормы-шкалы значений: социальные, возрастные и т. п. Индивидуальный показатель теста соотносится с его нормой. Тесты классифицируются по нескольким основаниям, среди которых наиболее значимыми являются: форма, содержание и цель психологического тестирования.

По содержанию тесты могут быть выделены в несколько групп:

— тесты интеллекта — предназначены для выявления и характеристики интеллекта человека (мышление, память, внимание);

— тесты достижений — используются для оценки того, в какой степени испытуемый военнослужащий владеет конкретными знаниями, навыками умственных действий и умениями, необходимыми для решения разнообразных задач воинской деятельности;

— тесты способностей — направлены на выявление качеств, которые как профессионально важные определяют успешность овладения конкретным видом деятельности. В этой связи различают тесты способностей по видам психических функций (сенсорные, моторные) и по видам деятельности (технические и профессионализированные — математические, художественные и другие способности);

— групповые тесты — применяются для диагностики групповых психических процессов — уровня сплоченности групп и коллективов, особенностей группового психологического климата, межличностных взаимоотношений, силы «давления» группы на ее членов и др.;

— личностные тесты — предназначены для изучения различных аспектов личности: мотивации, интересов, ценностных ориентаций, характера, эмоционального склада и др.;

— проективные техники — служат для исследования тех глубинных индивидуальных особенностей личности, которые менее всего доступны непосредственному наблюдению или опросу. Проекция основана на том, что восприятие и интерпретация действительности, предъявляемых стимулов в определенной степени зависят от потребностей, мотивов, установок, психического состояния личности. Методический прием проективных методов заключается в предъявлении испытуемому недостаточно структурированного, неопределенного, незавершенного стимула. Это порождает процессы фантазии, воображения, в которых раскрываются те или иные характеристики личности военнослужащего. Применение проективных методик (например, тест свободной словесной ассоциации, методика незаконченных предложений, тест Розенцвейга, тематический апперцептивный тест, методика Роршаха и др.) требует высокой профессиональной подготовки и развитой интуиции психолога, проводящего обследование.

Тестирование получило достаточно широкое применение в практике работы войскового психолога. Выбор конкретной методики зависит от цели, объекта и условий исследования, профессиональной подготовленности психолога, материально-технического оснащения. Кроме перечисленных методов изучения военнослужащих, психологом воинской части могут применяться также и другие методы.

Психологическое обеспечение боевого дежурства (боевой службы), караульной и внутренней служб

Психологические особенности несения боевого дежурства и караульной службы

Боевое дежурство и караульная служба являются наиболее важными задачами, которые повседневно и повсеместно решают войска. Эти виды деятельности имеют свои особенности, обусловленные их спецификой. *Боевое дежурство* — это деятельность военнослужащих по обеспечению высокой готовности боевой техники и оружия к внезапному началу военных действий. *Караульная служба* предназначена для надежной охраны и обороны боевых знамен, военных и государственных объектов (хранилища вооружения и боеприпасов, имущества, боевая техника и т. п.), а также лиц, содержащихся на гауптвахте и в дисциплинарном батальоне.

К факторам, определяющим особенности несения боевого дежурства и караульной службы, можно отнести следующие.

В настоящее время во многих частях состав боевых смен, караулов превратился в относительно устойчивые микрогруппы, в которых военнослужащие с постоянной цикличностью взаимодействия выполняют боевую задачу. С другой стороны, военнослужащий на длительное время включается в систему отношений, обусловленную не его личными интересами, симпатиями и т. п., а необходимостью выполнения строго регламентированных совместных действий с другими субъектами воинской деятельности.

Частота и фиксированная временная цикличность несения службы вызывают одновременно действие противоречивых тенденций в сознании и поступках военнослужащих: с одной стороны, отрабатываются и закрепляются необходимые психологические образования (знания, навыки, умения), формируется

опыт, а с другой — возникают негативные психические состояния, ведущие к притуплению бдительности.

Осознание особой значимости выполняемых задач, объективно мобилизующее возможности военнослужащих, со временем сменяется снижением функционального настроя психики вследствие включения ее защитных механизмов, поэтому у военнослужащего формируется привычка выполнять профессиональные действия при пониженном уровне психической активности.

Условия относительной изоляции, монотония, ограничения в комфортности рабочего места (места несения службы на посту), регламентированный режим труда и отдыха обусловливают относительно длительную депривацию обычных потребностей и привычек военнослужащего. А сочетаясь с такими факторами, как повышенная ответственность, потенциальная опасность, внезапность, новизна, повышенная интеллектуальная сложность, эти условия могут вызывать вследствие значительной нагрузки на психику различного рода негативные психические реакции и состояния.

Кроме общих особенностей, отличающих боевое дежурство и караульную службу от других видов деятельности, существует специфика каждого из них по отношению друг к другу. Она представлена в таблице 6.

Таблица 6

Специфика условий выполнения задач боевого дежурства и караульной службы

Основания для различения специфики	Боевое дежурство	Караульная служба
Сфера деятельности военнослужащих	Не ограничена пределами непосредственной видимости	Ограничена пределами охраняемого поста
Степень вооруженности военнослужащих	Сложная радиоэлектронная техника, современные виды оружия большой разрушительной силы	В основном стрелковое оружие
Характер получения информации о состоянии боевой техники и охраняемых объектов	Дистанционный, по каналам связи операторских пультов	Непосредственное восприятие обстановки
Характер выполнения первых действий по отражению нападения	Преимущественно коллективный	Преимущественно индивидуальный
Последствия применения оружия в случае отражения нападения	Значительные политические, социальные последствия, большой людской и экономический ущерб	Непосредственное поражение (уничтожение, захват) нападающих людей

В силу особых социально значимых целей, специфических условий и способов осуществления боевое дежурство (прежде всего) — это всегда балансирование между возможностью и необходимостью применения оружия и техники в мирное время. Такое балансирование связано с особой напряженностью функционирования психики и, естественно, вызывает наиболее интенсивное расходование психической энергии людей. Например, экипажи ВВС стратегического назначения, осуществляя барражирование воздушного пространства со стороны вероятного противника по 15—20 часов в сутки, испытывают психофизиологические и психические нагрузки. Дежурство боевых расчетов ракетных частей стратегического назначения и ПВО растянуто по времени (неделя, месяц) и осуществляется в более благоприятных социально-психологических и иных условиях. Боевая служба экипажей кораблей ВМФ достигает нескольких месяцев и осуществляется в неблагоприятной, по сути дела, вредной для психического здоровья людей среде.

Деятельность психолога воинской части и должностных лиц по психологическому обеспечению боевого дежурства и караульной службы

Психологическое обеспечение задач, связанных с несением боевого дежурства и караульной службы, является важной предпосылкой и условием эффективного функционирования психики воинов в процессе их выполнения, предупреждения негативных психических явлений и процессов. Психологическое обеспечение как вид деятельности характеризуется комплексом мероприятий по формированию, укреплению и развитию у военнослужащих психологических качеств, обеспечивающих их высокую психологическую устойчивость и готовность выполнять боевую (учебно-боевую) задачу в любых условиях обстановки. Основной целью психологического обеспечения является достижение устойчивого и эффективного функционирования психики военнослужащих в процессе выполнения задач воинской деятельности.

Содержание психологического обеспечения определяется спецификой конкретной задачи. Причем расстановка психологических приоритетов в каждом из видов Вооруженных Сил и родов войск также имеет свои особенности. Например, в ВМФ специфика психологического обеспечения боевого дежурства связана с рядом существенных факторов: влиянием грозных, необычных явлений морской стихии, качкой («морская болезнь»); длительностью (много месяцев) больших нагрузок; однообразием (монотонностью) воздействий на психику моряков одних и тех же факторов; психической депривацией; психическим застоем (притуплением); ограниченностью подвижности (гипокинезия, гиподинамия); ограниченностью круга лиц для осуществления контакта, длительным отрывом от семьи, близких; сексуальным воздержанием; сменой климатических зон и времени года; ограниченными условиями отдыха и обитаемостью корабля (приспособленность к жизни человека).

Для деятельности военнослужащих войск ПВО, несущих боевое дежурство, основными факторами, влияющими на психику воинов, являются государственная значимость решаемых задач, внезапность, дефицит времени, неопределенность и т. д. Причем в зависимости от ситуации деятельности (ситуация ожидания сигнала или команды, время которого не определено, ситуация получения сигнала и выполнения задачи по основному предназначению) иерархия данных факторов значительно меняется.

С учетом указанных факторов психологическая работа по обеспечению боевого дежурства и караульной службы имеет свою специфику. Основными ее задачами являются:

— всестороннее изучение социально-психологических условий боевой деятельности, выявление негативных психологических факторов, влияющих на психику военнослужащих, выработка практических рекомендаций по их профилактике и преодолению;

— выявление у военнослужащих психологических качеств и состояний, препятствующих возможности несения ими службы, а также оценка психологической совместимости личного состава дежурных смен (боевых расчетов, караула);

— обучение военнослужащих приемам психической саморегуляции, позволяющим активизировать служебную деятельность и предупредить возникновение негативных состояний;

— восстановление психических и физических сил военнослужащих после смены с боевого дежурства, караула.

Психологическую работу, проводимую должностными лицами и психологом воинской части, можно разделить на четыре основных этапа.

1. Организационный этап. Психолог воинской части на этом этапе (перед началом летнего и зимнего периодов обучения) проводит психологическое изучение военнослужащих и состояния межличностных отношений в воинских коллективах, инструкторско-методические занятия с командирами и личным составом. По итогам изучения личного состава (в том числе и пополнения) командиру воинской части психолог представляет списки военнослужащих, которые не рекомендуются для несения боевого дежурства и караульной службы. Основанием для такого заключения является наличие у военнослужащих нервно-психической неустойчивости. Форма отчетности психолога — «Акт проведения психологического обследования о допуске к несению боевого дежурства (караульной службы)». С учетом рекомендаций психолога издается приказ по воинской части «О составе дежурных боевых смен». Кроме того, психологом части проводятся практические занятия с военнослужащими по ознакомлению и обучению их приемам и методам психической саморегуляции. Ежеквартально проводится промежуточное психологическое обследование личного состава (форма отчетности — «Акт проведения ежеквартального психологического обследования дежурных смен», срок хранения — 2 года). Промежуточное психологическое обследование личного состава дежурных смен включает в себя:

— изучение индивидуальных психологических качеств военнослужащих, вновь назначенных в состав расчетов, смен, а также согласно плану психолога воинской части;

— изучение межличностных отношений в составе расчетов, смен.

2. Этап подготовки к несению службы. Он начинается за 2—3 дня до заступления на боевое дежурство, в караул. В этот период деятельность должностных лиц должна быть направлена на подбор личного состава и расстановку его по сменам и постам. Офицеры подразделений осуществляют включенное наблюдение в целях выявления военнослужащих с признаками повышенной нервно-психической напряженности и дополнительного углубленного психологического их изучения. Особое внимание уделяется таким проявлениям, как повышенная рассеянность, несобранность, заторможенность, нескоординированность действий, повышенная раздражительность, конфликтность, уныние, апатия, тревожность, быстрые колебания настроения, быстрая утомляемость.

Углубленное психологическое обследование военнослужащих проводит психолог воинской части (приложение 13). По результатам обследования оцениваются реальная психологическая готовность и морально-психологическое состояние личного состава, заступающего на боевое дежурство, в караул.

3. Этап несения службы на боевом дежурстве, в карауле. При несении службы основные усилия направляются на создание обстановки оптимальной готовности к немедленным действиям по боевому расчёту и другим внезапным изменениям. На данном этапе достигается соотношение необходимого и достаточного количества проверок несения службы, осуществляется контроль за материально-техническим обеспечением и своевременным и рациональным питанием личного состава.

В ходе несения боевого дежурства, караульной службы с военнослужащими из состава отдыхающей смены проводятся психогигиенические и психопрофилактические мероприятия (психологическая гимнастика, психотренинги, сеансы нервно-психического восстановления и др.), выполняются психотехнические упражнения, направленные на поддержание бдительности и психологической готовности военнослужащих. Их проводят специально подготовленные психологом военнослужащие.

Визуально или коммуникативным общением оценивается психологическое состояние отдельных военнослужащих, выявляются преобладающие психологические реакции. Офицеры осуществляют включенное, скрытое наблюдение

за внешними проявлениями эмоциональных состояний личного состава. Цель наблюдения — выявить воинов с повышенной психической нагрузкой. В конце проверки оформляется специальная таблица результатов наблюдения.

Таблица 7

Результаты наблюдения за внешними проявлениями эмоциональных состояний военнослужащих в процессе несения боевого дежурства (караульной службы)

Сфера проявления	Разводящий		Пост № 1		Пост № ...	
	1-й	2-й	1-я смена	2-я смена	1-я смена	2-я смена
1. Рот, брови, общее выражение: губы сжаты, углы рта опущены, брови сдвинуты у переносицы. Страдальческое выражение лица						
2. Глаза: унылый, недовольный взгляд; горящие беспокойные глаза						
3. Цвет кожи лица: значительное покраснение, появление пятен; бледность, желтизна						
4. Движения: закрепощенность, нарушение точности движений; суетливость, сильный тремор рук						
5. Особенности поведения: замкнутость, апатия; плохой самоконтроль, бравада						

По результатам наблюдения в зависимости от количества регистрируемых признаков в отношении военнослужащего принимается определенное решение — усилить контроль, произвести замену в составе смены, расчета и т. д.

4. Этап после смены с боевого дежурства, караула. Для личного состава после смены с боевого дежурства, караула организуется комплекс мероприятий по психофизиологическому восстановлению. Кроме спортивно-массовой и культурно-досуговой работы, с номерами расчетов и смен в комнате психологической помощи проводятся групповые и индивидуальные тренинги активной нервно-психической релаксации с прослушиванием (просмотром) специальных аудио- и видеокассет, а также другие мероприятия, направленные на снятие нервно-психической нагрузки и подготовку военнослужащих к очередному заступлению на боевое дежурство (в караул).

Организуя подготовку личного состава к заступлению для несения службы, должностные лица обязаны учитывать некоторые правила, связанные с психологическими особенностями несения боевого дежурства и караульной службы. Среди факторов, оказывающих влияние на психологическое самочувствие военнослужащих, на их работоспособность и успешность выполнения обязанностей по службе, следует назвать влияние цикличности на психику военнослужащих. Ученые давно выявили влияние геомагнитных и гравитационных полей на самочувствие людей. Наряду с долгими биоритмами (12-летний, годичный, физический (23 дня), эмоциональный (28 дней), интеллектуальный (33 дня), недельный и другие — всего более 300) существуют и так называемые короткие биоритмы, цикличность которых колеблется в течение суток, а их периоды составляют 4—6 часов. В течение суток работоспособность человека пять раз достигает максимума и пять раз снижается до определенного минимума. «Подъемы» приходятся на 5 часов, 11, 16, 20 и 24, а «спады» фиксируются около 2, 9, 14, 18, 22 часов.

Замечено, что большинство нарушений, например сон на посту, приходится как раз на время действия циклов «спада». Поэтому необходимо следить, чтобы военнослужащие каждый раз заступали в караул, на боевое дежурство в разные смены. Кроме того, установлено, что для приема пищи также существуют свои наиболее благоприятные часы — 0, 5, 10, 15 и 19 часов. В карауле целесообразно предоставить военнослужащим возможность для приема пищи и в ночное время — примерно с 0 до 2 и с 4 до 5 часов.

Серьезная нагрузка на психику военнослужащих ложится в ходе несения боевого дежурства. В значительной степени это связано с необходимостью поддержания определенного уровня мобилизованности психических сил. Данное состояние — состояние психической готовности — рассматривается как мотивационно-волевое состояние психики, обеспечивающее актуализацию профессиональной подготовленности в процессе перехода от ожидания экстренного сигнала, время поступления которого не определено, к активным боевым действиям.

Состояние готовности имеет индивидуальный характер и связано с экономичностью протекания психических процессов, определяющих уровень психической напряженности военнослужащего. Нахождение в таком состоянии в течение длительного времени может, в свою очередь, вызывать негативные состояния. А именно:

— состояние «фрустрации», когда нормативные требования превышают профессионально-боевые возможности военнослужащего;

— состояние «монотонии», когда в результате однообразной деятельности, «ненасыщенного» интереса сужается объем внимания и психическое напряжение резко уменьшается;

— состояние «привычности», когда снижается эмоциональность ожидаемого события (возникновение боевых действий), а само оно кажется человеку маловероятным;

— состояние «усталости, утомления» как результат истощения физических и психических ресурсов человека под влиянием длительной перегрузки, психического напряжения.

Психические состояния военнослужащих в процессе несения службы тесно связаны с его работоспособностью. Именно работоспособность раскрывает физиологическое состояние организма — мышц, органов, нервной системы, обеспеченность энергией, которая может реализовываться в конкретных продуктах деятельности. Процесс расходования энергии в ходе деятельности ведет к утомлению — физиологическому состоянию, препятствующему эффективной деятельности. Различают физическое, сенсорное, умственное и эмоциональное утомление. Остаточные явления утомления нередко проявляются на следующий день или в течение более продолжительного времени. Состояние переутомления, связанное с неэффективностью восстановительного периода, имеет различные степени выраженности, каждой из которых должны соответствовать свои коррекционно-профилактические мероприятия: отдых на природе, отпуск, занятия физкультурой, упорядочение сна, лечение у специалистов и т. д.

Степень утомления субъективно отражается психикой как усталость. Это психическое состояние человека, препятствующее реализации работоспособности в конкретные продукты деятельности. В исследованиях военных психологов установлено, что в течение всего периода несения службы уровень работоспособности, определяющий эффективность деятельности, подвержен значительным колебаниям. Выделяются, по крайней мере, три фазы, связанные с различным уровнем работоспособности и продуктивности деятельности: фаза нарастания продуктивности, фаза устойчивой наилучшей продуктивности, фаза падения продуктивности (схема 9).

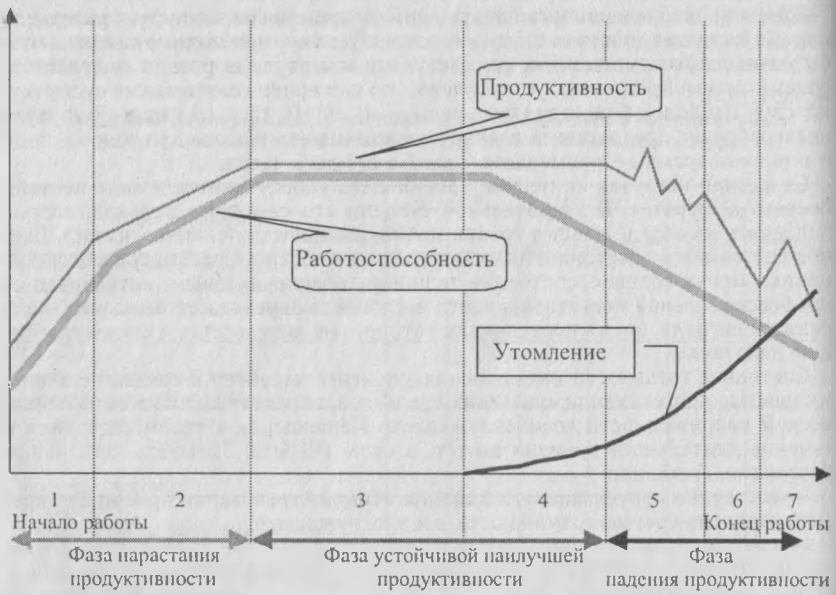


Схема 9. Динамика продуктивности деятельности и работоспособности организма при непрерывной длительной работе

Примечание: 1 — период экстренного врабатывания; 2 — период тонкого врабатывания; 3 — период оптимальной работоспособности; 4 — период полной компенсации утомления; 5 — период неустойчивой компенсации утомления; 6 — период прогрессивного снижения продуктивности; 7 — «конечный порыв».

Фаза нарастания продуктивности связана с так называемым процессом врабатывания человека в осуществляемую деятельность и адаптации к ее условиям. Данный процесс можно разделить на два периода: период грубого и период тонкого врабатывания. Процесс врабатывания характеризуется привыканием личного состава к обстановке несения службы, «перестройкой» психики на рабочий лад. Примерная продолжительность врабатывания — 10—15 минут, но у разных людей оно происходит по-разному и зависит от многих факторов: психофизиологических особенностей, мотивации, психического состояния, сформированности профессиональных умений и навыков и т. п. Различие во времени связано также и с тем, какой анализатор является ведущим для специалиста той или иной профессии. Например, адаптация слуха происходит в течение одной минуты, обоняния — 3—5 минут, а зрения — 30—40 минут. На этой фазе возможны значительные колебания (до 40%) производительности труда, точности операций, качества работы.

Фаза устойчивой наилучшей продуктивности отличается самыми высокими показателями работы, положительными эмоциями и отсутствием признаков утомления. Энергетические затраты организма успевают полностью компенсироваться. На этой фазе выделяют два периода: период оптимальной работоспособности (3) и период полной компенсации утомления (4). Период оптимальной работоспособности характеризуется высокой и устойчивой производительностью труда, положительными эмоциями. В период полной компенсации наблюдаются первые признаки усталости, необходимости в отдельные моменты более тщательного сосредоточения внимания на выполняемых дей-

ствиях и операциях, однако эффективность деятельности остается на уровне нормативных требований. Соотношение периодов и их общее время зависят от многих факторов: от запаса энергетических ресурсов, т. е. выносливости, воинского мастерства, состояния здоровья, режима питания, сложности решаемых задач, слаженности расчета и т. д. Данная фаза занимает основную часть рабочего цикла (не менее 50% рабочего времени).

Фаза падения продуктивности характеризуется действием достаточно сильного нарастания утомления. Военнослужащий уже не может компенсировать утомление полностью. Данная фаза состоит из нескольких периодов.

В период неустойчивой компенсации (5) начинают сказываться последствия утомления, волевым усилием уже не удается поддерживать высокий уровень производительности труда, точно и своевременно реагировать на изменение обстановки. Все более выраженно проявляются признаки утомления и чувство усталости.

В период прогрессивного снижения эффективности деятельности (6) происходят значительные сдвиги в функциональном состоянии организма. Утомление быстро нарастает, увеличивается количество ошибок, таких как нарушение последовательности работы, пропуск операции или действия, неправильные решения, сбой в действиях и т. п.

Период конечного порыва (7) может наблюдаться за 20—30 минут до конца несения службы и выражаться в повышении эффективности боевой деятельности, которое связано с улучшением настроения военнослужащего в преддверии окончания боевого дежурства, службы в карауле, с мобилизацией оставшихся энергетических ресурсов.

С учетом приведенной динамики должны планироваться профилактические мероприятия по предупреждению негативных состояний и срывов в деятельности. К числу таких мероприятий, проводимых психологом и другими должностными лицами, относятся следующие:

— планирование и организация эргономических условий, способствующих сохранению оптимального уровня работоспособности личного состава (освещенность, цвет, температурный режим, оборудование рабочего места оператора, устранение лишнего шума и т. п.). Установлено, в частности, что красный, оранжевый цвета возбуждающе действуют на эмоциональную сферу человека, повышают артериальное давление, усиливают мускульное напряжение, увеличивают частоту дыхания и пульс. Зеленый, голубой, синий и фиолетовый цвета, напротив, действуют успокаивающе;

— организация оптимального режима труда и отдыха в процессе несения службы. Например, в ходе боевого дежурства зачастую наблюдается очень слабая нагрузка на определенные группы мышц. Регулярная и длительная недогрузка мышц вызывает двигательное голодание — своеобразное заболевание, называемое гиподинамией. Это явление характерно прежде всего для представителей операторских специальностей и проявляется в вялости человека, апатии, нежелании двигаться, быстрой утомляемости, снижении физической силы и выносливости.

Кроме того, длительное пребывание человека в закрытых помещениях, подземных сооружениях вызывает так называемую сенсорную депривацию (невозможность удовлетворения потребности в разнообразии красок, свете солнца, смене дня и ночи, запахе земли, деревьев и т. п.). В изоляции человек, лишаясь привычных раздражителей, ощущает сенсорный голод, действие которого проявляется в снижении работоспособности, ухудшении внимания, памяти, мышления, возникновении иллюзий. Нейтрализация этих негативных явлений требует особого внимания со стороны командного звена и психолога;

— психологическое просвещение, направленное на разъяснение условий и особенностей несения боевого дежурства и караульной службы, влияния дан-

ных условий на психику человека, показ психологической природы трудностей деятельности и возможных ошибок. Важно разъяснять военнослужащим возможные способы профилактики усталости, не допускать ее хронических форм, закрепляющих «привычку усталости» на службе. Данное явление возникает даже при отсутствии реального утомления, становится своего рода профессиональным отягощением. Испытываемые каждый раз при заступлении на службу неприятные ощущения могут значительно опережать реальное утомление и становиться причиной не только ошибок, сбоев в осуществлении деятельности, но и профессиональных кризисов и заболеваний.

— обеспечение оптимальной системы взаимодействия военнослужащих при несении службы, подбор и расстановка по сменам и постам с учетом их психологической совместимости;

— проведение в период подготовки к несению службы групповых психологических тренингов. В состав их участников могут входить члены одного расчета, смены. Учебным материалом для тренинга являются возможные боевые ситуации. Задается, как правило, лишь основное направление событий (условия и цель), а участники должны определить алгоритм решения задачи каждым специалистом в составе расчета. Моделирование боевых ситуаций призвано не только актуализировать профессиональные качества военнослужащих для действий в этих ситуациях, но и вызвать у них (за счет варьирования условий выполнения задачи) сходные с «боевыми» психические состояния. Создаваемые тем самым эмоционально насыщенные элементы будущей деятельности становятся критериальным средством преодоления возможных негативных психических состояний.

Эффективным средством предупреждения негативных состояний, мобилизации сил на успешное выполнение боевой задачи является овладение методиками психической саморегуляции. У каждого человека есть свой набор приемов выхода из трудных ситуаций. Эти приемы предполагают нерефлексивное применение методов психической саморегуляции, поддержания требуемого в данный момент психического состояния. Так, некоторые военнослужащие для поддержания бдительности в карауле на посту применяют своеобразную тактику передвижения по маршруту — через каждые четыре шага оглядываться поочередно через правое и левое плечо. Многие знают, что ходьба в темпе 140—150 шагов в минуту создает бодрое самочувствие и хорошее настроение, а чередование темпа шага от замедленного до ускоренного в разном ритме по 10—12 шагов усиливает собранность, заостряет внимание. Для борьбы со сном широко применяются пощипывание кожи рук, элементы самомассажа головы, другие психофизиологические приемы активирующего самовоздействия.

Психическая саморегуляция (ПС) — это свойство организма, которое определяется как регуляция различных состояний, процессов и действий, осуществляемых самим организмом с помощью психической активности. Необходимость освоения приемов ПС обусловлена возможностью для военнослужащих с их помощью предупреждать различные психосоматические расстройства (нарушение сна, снижение аппетита, падение работоспособности, нарастание слабости, повышение артериального давления), невротические расстройства и даже органические заболевания (гастрит, язвенная болезнь, вегетативно-сосудистая дистония и пр.). Такие расстройства являются результатом истощения внутренних энергетических ресурсов человека вследствие нервного напряжения и физического переутомления, вызываемых особыми условиями боевого дежурства и несения службы в карауле.

Способность к освоению приемов психической саморегуляции обусловливается особенностями нервно-психической сферы человека. Так, многочисленными исследованиями установлено, что физиологические процессы, протекающие в организме, опосредованы психической энергией. Задача человека —

«направить» эту энергию, используя образно-эмоциональные конструкты, в нужном направлении. Поэтому освоить приемы ПС легче людям с «художественным» типом нервной системы, труднее — тем, у кого логический склад ума. Регулирующее влияние приемов психической саморегуляции осуществляется по типу «возбуждение (мобилизация) — успокоение (релаксация)».

Назовем основные методы и приемы психической саморегуляции.

Аутогенная тренировка (АТ) — система упражнений для достижения состояния аутогенного погружения, в котором открывается возможность влиять с помощью образных представлений, подкрепляемых словесными внушениями, на вегетативную нервную систему и через нее — на функционирование внутренних органов. Лечебное действие АТ связано с мышечным расслаблением за счет произвольного изменения тонуса мышц, использованием активной роли представлений, мыслительных образов и словесным самовнушением, выполняемыми в особом состоянии погружения, когда внушаемость повышена. Сеансы самовнушения можно проводить в любое время 3—4 раза в день, используя для этого помещение с неярким освещением и отсутствием шума.

В целях предупреждения возможных негативных состояний, вызванных фактором неопределенности, новизны, внезапности, могут проводиться *идеомоторные тренировки*. Это эффективное средство профессиональной и психологической подготовки специалистов. Основой идеомоторных тренировок является «мысленное проигрывание» своих действий в разных ситуациях. Причем мысленный образ движений обязательно связан с мышечно-суставным чувством, т. е. с физическими движениями. Идеомоторное действие должно быть представлено настолько ясно, что военнослужащий будет невольно совершать движения. В качестве содержания для «проигрывания» своих действий берутся реальные типичные ситуации из специального банка психологических паспортов возможных боевых ситуаций, созданного ведущими специалистами рода войск, вида Вооруженных Сил.

Управляя воображением, караульный может мысленно представить возможное развитие ситуации на посту и последствия тех или иных действий. Например: «А что если за углом нарушитель?» — Значит, надо перед поворотом отойти на 2—3 метра от стены и сосредоточиться...». Это позволяет упредить неблагоприятный исход и быть готовым к неожиданностям.

Мобилизующее и успокаивающее дыхание. В арсенале противострессовых средств особое значение имеет правильное дыхание. Различают два вида дыхания: верхнее (ключичное) и нижнее (брюшное). Правильно поставленное дыхание увеличивает степень оксигенации крови, вовлекает в дыхательный акт все этажи легких, массирует внутренние органы.

Успокаивающий тип дыхания (брюшное дыхание с относительно коротким вдохом и длинным выдохом с последующей задержкой) используется для нейтрализации избыточного возбуждения после конфликтных, стрессовых ситуаций, снятия нервно-психического напряжения и восстановления психического равновесия.

Мобилизующий тип дыхания (ключичное дыхание с вдохом средней величины, некоторой задержкой дыхания и резким выдохом) помогает преодолеть сонливость, вялость, утомление, связанные с монотонной работой, и мобилизует внимание. Такой тип дыхания положительно влияет на сердечно-сосудистую систему, пищеварительные органы, тканевый обмен, повышает функциональные возможности организма, определяя его общий тонус и бодрое состояние.

Регуляция мышечного тонуса (релаксация). Релаксация (от лат. relaxatio — уменьшение напряжения, расслабление) — это состояние покоя, расслабленности, возникающее у человека вследствие снятия напряжения после

сильных переживаний или физических усилий. Коротко рассмотрим физиологическую основу релаксации.

Каждая негативная эмоция имеет свое «представительство» в мышцах, составляющих до 40% от массы тела. При нервно-эмоциональном возбуждении головной мозг посылает на периферию интенсивный поток информации в виде нервных импульсов, создавая перенапряжение мышц и вызывая возникновение мышечных зажимов. Чем напряженнее мышцы, тем больше проприоцептивной импульсации поступает обратно в головной мозг, создавая, в свою очередь, в нем очаги повышенной возбудимости. Поскольку между психикой и телом существует тесная взаимосвязь, мышечное расслабление приводит к снижению нервно-психического возбуждения.

Овладение саморасслаблением базируется на сопоставлении ощущений, когда мышца находится в напряженном состоянии и когда в расслабленном. Каждое упражнение состоит из 2 фаз — напряжения (после глубокого вдоха) и резкого расслабления (после выдоха). Задача заключается в осознании и запоминании состояния расслабленной мышцы, которое в дальнейшем легко вызывается.

Снижать мышечный тонус можно посредством самовнушения (софрология) — особым образом построенных словесных формул, а также посредством самомассажа и воздействия на биологически активные точки.

Практика *самомассажа* базируется на том, что некоторые участки кожи отличаются большой активностью, высоким уровнем обменных процессов и особым биоэлектрическим режимом. Поэтому воздействие на них позволяет стабилизировать центральную нервную систему.

Самая большая концентрация биологически активных точек находится на коже ушей, внешней и внутренней поверхностях кистей рук, подошвах ног, лице, шее и под волосами головы. Поэтому в интересах гармонизации деятельности всех жизненно важных органов и приобретения «щита» от стресса рекомендуется по нескольку раз в день производить легкий массаж данных участков (перед этим обязательно умыться холодной водой и помыть руки). Самомассаж проводят подушечками пальцев спиралеобразными надавливающими движениями, последовательно переходя от мышц лба, щек, скул, затылка, шеи к плечам, предплечьям, кистям рук и т. д.

На базе релаксационных упражнений в условиях несения боевого дежурства, службы в карауле военнослужащими может осуществляться *самоконтроль функционального состояния*. Этот прием используется главным образом в ходе выполнения задачи и основывается на использовании навыка постановки самому себе ряда вопросов, относящихся к основным параметрам функционального состояния, в целях оказания влияния на это состояние.

Первая группа вопросов касается самоконтроля мышечного тонуса. Например: «Не скован ли я? Где мышечные зажимы? Не сильно ли сжимаю оружие?» Обнаружив скованность, человек принимает меры по релаксации соответствующих мышц.

Вторая группа вопросов относится к контролю мимики и пантомимики: «Не сжал ли челюсти? Не втянул ли голову в плечи? Естественна ли поза?» После этого осуществляется соответствующее самовоздействие.

Третья группа вопросов касается контроля ритма дыхания и частоты сердечных сокращений: «Нет ли прерывистого, учащенного, поверхностного дыхания? Не колотится ли сердце?» После этого рекомендуется сделать два-три глубоких вдоха с продолжительным выдохом и перейти на ритмичное брюшное дыхание.

Следует сказать еще об одном приеме — *пред- и послесонном самовнушении*. Особенностью приема по сравнению с обычным самовнушением является использование не специально вызываемого состояния аутогенного погру-

жения, а естественно возникающих состояний сомнолентности, сопровождающих физиологический сон на его начальной и завершающей стадиях. Перед сном военнослужащий формулирует в соответствии с правилами построения самовнушения одну из наиболее актуальных предстоящих проблем (например, снять чрезмерное волнение перед ответственным этапом, снять усталость и т. п.), а затем по мере погружения в сон на фоне возникающего дремотного состояния вводит в подсознание формулами самовнушения информацию о том, что сон и возможные сновидения будут способствовать разрешению сформулированной проблемы. После пробуждения, не выходя из просоночного состояния, он закрепляет эту установку в утвердительной форме. Данный прием позволяет повысить субъективную уверенность в успехе ощущением того, что внутренняя работа в направлении цели идет непрерывно, в том числе и в период сна.

Таковы некоторые методы психологической работы, позволяющие оптимизировать психологические характеристики военнослужащих, обеспечивающие их высокую психологическую готовность к выполнению различных задач воинской деятельности и поддерживающие их психологическое здоровье.

Психологическая работа по сохранению психического здоровья военнослужащих

Понятие о психическом здоровье и его критерии

Исследование индивидуальных и групповых психологических особенностей военнослужащих — важный, но в определенном смысле предварительный этап в деятельности психолога, позволяющий получить объективную информацию для последующего ее учета при принятии управленческого решения. Исследование индивидуальных психологических особенностей военнослужащих позволяет выявить лиц с теми или иными психологическими трудностями, следовательно, нуждающихся в оказании психологической помощи.

Психологическая помощь оказывается в целях сохранения психического здоровья военнослужащих и членов их семей, служащих и гражданского персонала воинской части, а также оказания помощи в преодолении сложных личностных проблем. Это связано с тем, что в условиях военно-профессиональной деятельности человек неминуемо сталкивается с многочисленными проблемными ситуациями, требующими наличия определенного уровня психического ресурса человека для их успешного преодоления.

Учитывая чрезвычайное многообразие взаимосвязей конкретного человека с окружающей средой (социальной, физической), в соответствии с существующими в психологии подходами (Б. Братусь, Л. Собчик, Б. Шведин, А. Федотов и др.) правомерным представляется выделить следующие классы субъективной сложности ситуаций и уровни психического здоровья людей:

— класс ситуаций на духовный и жизненный смысл деятельности, чему соответствует духовный уровень психического здоровья;

— класс ситуаций личностного отношения к окружающему, чему соответствует характерологический уровень психического здоровья;

— класс ситуаций на качество психофизического взаимодействия с окружающим, чему соответствует психофизический уровень психического здоровья.

Чем больше энергетических усилий требует ситуация определенного класса, тем больше вероятность снижения психического ресурса соответствующего уровня и разбалансированности психического здоровья человека. Таким образом, объектом психологической помощи являются военнослужащие, ис-

пытывающие проблемы и трудности личностного роста, преодоления трудных ситуаций и расстройства психического здоровья.

Множество проблем, с которыми встречаются военнослужащие в своей жизни и деятельности, можно разделить на две категории: психологические и предметные, или непсихологические.

Психологическая проблема — это совокупность психологических трудностей человека, дисгармоничное состояние, вызванное определенными противоречиями в развитии или негативными изменениями (событиями) в личной и профессиональной жизни.

Психологическая проблема отличается от непсихологической тем, что ее решение предполагает изменение личности (группы), в то время как непсихологическая проблема решается путем перемен в предметной среде человека. Так или иначе, изменение предметных параметров должно быть сопряжено со знанием психологической стороны проблемы, т. е. с характером отражения, восприятия различных ее аспектов человеком, знанием его психологических возможностей и особенностей и пр.

Под ***психическим здоровьем*** понимается комплексное многоуровневое качество жизнедеятельности, выражающее соответствие психофизического состояния и самочувствия, ориентирования и поведения уровню развития, психофизиологическим усилиям и затратам организма, потребностям и целям личностного развития, а также наличным адаптивно-компенсаторным возможностям психики человека.

Для определения необходимости оказания психологической помощи очень важны как субъективное ощущение психологического неблагополучия самим военнослужащим, так и обобщенные представления о норме психического здоровья, позволяющие с определенной долей вероятности определить наличие отклонений от нее у конкретного человека. Проблема нормы в психологии одна из самых сложных. Сложность данного феномена подчеркивается многообразием подходов к ее пониманию представителями различных наук. Укажем лишь на некоторые аспекты в понимании нормы:

а) норма как оптимальное состояние объекта. С этой точки зрения норма представляет собой наиболее устойчивое адаптивное состояние объекта, более всего соответствующее определенным условиям и задачам его функционирования;

б) норма как исходное начало для сравнения и оценки. В данном случае формальный критерий, по которому происходит сравнение людей по определенным аспектам, выводится на основе статистической обработки результатов и анализа их распределения, полученных у большого количества людей. Однако чрезвычайно трудно охарактеризовать положение человека относительно нормы, если взять за основание для сравнения не один, а систему показателей. Получится, что «нормальных» людей будет меньшинство;

в) норма как отсутствие отклонений, состояние, противоположное болезни, отсутствие физических дефектов, заболеваний и расстройств. В соответствии с этим подходом нормальным будет признан тот человек, у которого в результате обследования будет установлено отсутствие признаков, относимых к различного рода психическим отклонениям;

г) норма как описательная характеристика необходимых положительных качеств личности (положительный логический критерий);

д) норма как состояние полного физического, духовного и социального благополучия человека, ощущение возможности реализации своего личностного потенциала. Выделяют три уровня анализа этой категории:

— нейропсихологический — делается вывод о мозговой организации исследуемого явления (здесь необходимы знания о функциональной организации

мозга, об основных принципах локализации психических функций и локальных поражений мозга);

— общепсихологический анализ содержания нормы психического развития предполагает использование данных об основных закономерностях и механизмах функционирования психики;

— возрастно-психологический уровень анализа позволяет конкретизировать полученные данные применительно к возрасту и индивидуализировать их в применении к конкретной личности.

Следует отметить, что в понимание психического здоровья включены не только медицинские, психологические критерии, но и общественные, групповые ценности и нормы, которые регламентируют духовную жизнь и поведение человека в социуме. При этом ориентация на норму психической деятельности обусловлена тем, что предполагаемый ею оптимальный уровень психического самочувствия и функционирования индивида в обществе возможен в первую очередь при отсутствии патологических отклонений в функционировании центральной нервной системы. В этом плане все многообразие переходных состояний человека находится между двумя полюсами: «норма» и «патология». В этой связи укажем наиболее общие критерии, характеризующие норму психического здоровья:

— соответствие субъективных образов отражаемым объектам действительности, а также соразмерность и соответствие характера реакций внешним раздражителям, значению жизненных событий;

— адекватный возрасту уровень зрелости эмоционально-волевой и познавательной сфер личности;

— способность к адаптации в микросоциальных отношениях;

— способность к самоуправлению собственным поведением, его изменению в зависимости от смены ситуаций, разумному планированию жизненных целей и поддержанию активности в их достижении;

— критический подход к обстоятельствам жизни, чувство ответственности за потомство и близких членов семьи.

В то же время человек, физически и психически находящийся в пределах указанных норм, может субъективно ощущать собственное неблагополучие, вызванное, например, нереализованностью своих жизненных планов, неудовлетворенной потребностью, недостатком внимания со стороны близких людей и т. п. В этой связи значимым является то, что здесь на первый план при определении уровня психического здоровья выходят потребностные критерии, связанные с мировоззрением человека, его Я-концепцией, уровнем притязаний и т. д. Таким образом, при всей кажущейся схожести феномены «психическая норма» и «психическое здоровье» не совпадают. Для подчеркивания данного различия в последнее время в психологии наряду с термином «психическое» стал употребляться и термин «психологическое здоровье» (И. Дубровина), в какой-то степени соразмерный по содержанию с понятиями личностного благополучия и личностной зрелости.

Другими словами, «нормальный человек» — это человек, соответствующий в главных своих психических проявлениях основным критериям половозрастного развития и социальным нормам конкретного общества, обеспечивающий адекватную окружающей действительности регуляцию поведения, а «психически здоровый» — испытывающий при этом и чувство душевного благополучия, ответственно выступающий субъектом своей жизнедеятельности.

Отклонения от психической нормы могут иметь временный или постоянный характер, а также различную степень выраженности — от более «заостренных» отдельных черт характера (акцентуация) до различного рода невротических состояний и деформаций личности. Данные психологические особенности конкретного человека находят выражение в его поведении, отличаю-

щемся, как правило, от общепринятых взглядов. В сочетании с нарушением социальных (правовых и нравственных) норм такое поведение характеризуется как девиантное (отклоняющееся). Именно военнослужащие с таким поведением являются объектом наиболее пристального внимания должностных лиц, и в первую очередь психолога воинской части.

Однако круг лиц, нуждающихся в оказании им психологической помощи, не ограничивается субъектами отклоняющегося поведения. Очень часто человек, попадая в непривычные для него условия, ситуации жизнедеятельности, не может самостоятельно найти выход из сложившейся обстановки, правильно определить для себя наилучшую линию поведения или, проще говоря, не обладает необходимыми навыками принятия решений, взаимодействия с другими людьми и т. п.

Целесообразно выделить *четыре* группы ситуаций жизнедеятельности по уровню их субъективной сложности для человека:

1) комфортные, требующие от человека минимальных энергетических затрат. Объективно необходимы на ранних половозрастных этапах развития для набора психического ресурса для взрослой жизни или его восстановления при усталости, истощении;

2) проблемные, повседневно-жизненные. Их разрешение требует избирательной активности человека. При благоприятном разрешении такие ситуации сопровождаются интеллектуальным и личностным ростом. В противном случае происходят снижение, истощение психического ресурса определенного уровня, нарастание усталости, разочарований, повышение проблемности самой ситуации для человека;

3) трудные ситуации, связанные с большими энергетическими нагрузками на фоне проявления различных факторов трудности: риска, опасности, внезапности события, высокой интеллектуальной и психофизической сложности выполняемой деятельности, решаемой задачи; негативного группового воздействия; неблагоприятных природно-климатических воздействий; смысловой противоречивости или девальвации ценностей, лежащих в основе прежних смыслов, и т. д.;

4) экстремальные, связанные с запредельными смысловыми, характерологическими, психофизическими нагрузками, т.е. превышающими адаптивно-компенсаторные возможности человека и сопровождающиеся нарушением психического здоровья, истощением резервов и возможными патологическими нарушениями психики и организма.

Таким образом, в зависимости от уровня сложности требований, предъявляемых к психическому ресурсу человека в той или иной ситуации, факторами нарушения психического здоровья могут являться:

— несоразмерность нагрузки и внешних воздействий на человека его психофизиологическим и личностным возможностям;

— соматические заболевания и дефекты физического развития;

— неприспособленность лиц с отклонениями характера к определенным типам ситуаций;

— деформация системы межличностных отношений в ближайшем социальном окружении;

— наличие амбивалентных, противоречивых отношений, мотивов и потребностей, порождающих острый внутренний конфликт и переживания человека из-за невозможности самостоятельно найти продуктивный выход из сложившейся ситуации и др.

Военная служба неизбежно сопровождается значительными психическими и физическими нагрузками. Изменение ритма жизни, уставный порядок дня, регламентированный режим поведения, невозможность уединиться, повышенная ответственность, непривычные природно-географические условия — все

это предъявляет повышенные требования к состоянию психического и физического здоровья военнослужащих. Еще более мощные предпосылки для формирования психической патологии у военнослужащих возникают в условиях ведения боевых действий. Необходимость выжить в обстановке смертей и разрушений, отрицательные впечатления, морально-психологическая неподготовленность, боязнь не справиться с обязанностями, чувство вины перед погибшими, нарушение режима сна и отдыха и многое другое являются основными факторами негативного воздействия на психику военнослужащих.

Наиболее типична по уровню субъективной трудности для большинства военнослужащих ситуация адаптации к условиям военной службы. Под термином «адаптация» понимается, с одной стороны, устойчивость личности к условиям среды, а с другой — процесс приспособления биосистемы человека к меняющейся обстановке. Процесс адаптации воина к условиям службы требует огромного нервного труда, связанного с отказом от большинства привычек и склонностей, выработанных в течение многих лет, подчинения своего поведения новым требованиям.

Процесс адаптации протекает сложнее и чаще сопровождается различными нервно-психическими расстройствами у лиц, перенесших поражения центральной нервной системы, имеющих отклонения в домашнем воспитании, а также слабый адаптационный потенциал. Затрудненная адаптация может наблюдаться и у лиц, имеющих какие-либо дефекты строения тела или внешнего вида (избыточная полнота или чрезмерная худоба, большие нос, уши, кривые ноги, небольшой по размеру половой член и т. п.). Чаще всего именно эти люди становятся объектом насмешек и издевательств со стороны других, а названные недостатки — предметом собственных тягостных переживаний этих воинов.

Усугублять негативные психологические проявления могут не только индивидуальные особенности конкретного военнослужащего, но и те условия макро- и микросоциальной среды, в которых осуществляется его жизнедеятельность (отношения в воинском коллективе, разрыв привычных связей, неблагоприятные вести из дома, отсутствие внимания и дефицит уважительного отношения со стороны командиров и т. п.).

Выявлено, что психические ресурсы в ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью, истощаются пропорционально нарастанию усталости, психической травмированности и обратно пропорционально профессиональной подготовленности и готовности к выполнению задач за счет сформированности необходимых психофизических качеств, умения произвольно входить в оптимальное психологическое состояние и быстро и полно восстанавливаться.

Основные задачи и содержание деятельности должностных лиц воинской части по сохранению психического здоровья военнослужащих

Работа по сохранению психического здоровья военнослужащих имеет комплексный характер и реализуется по двум основным направлениям:

1) осуществление систематической и согласованной работы психолога и других должностных лиц профилактического плана по своевременному выявлению воинов, нуждающихся в оказании психологической помощи и постоянном психологическом сопровождении, созданию благоприятных условий для жизнедеятельности военнослужащих, предупреждающих их психологическую и физическую перегрузки, негативные проявления НПН и последствия кризисных состояний;

2) непосредственное применение психологом специальных процедур по оказанию психологической помощи конкретным военнослужащим методами психологического консультирования, психотерапии и психореабилитации.

Профилактика психического здоровья военнослужащих в условиях воинской части

Психопрофилактические мероприятия по сохранению психического здоровья военнослужащих проводятся психологом в тесной взаимосвязи с другими должностными лицами воинской части и специалистами (медицинскими, социальными работниками, юристом и др.). Психологическая профилактика и психогигиена предполагают:

а) своевременное выявление таких индивидуальных особенностей военнослужащего, которые могут привести к определенным сложностям, отклонениям в его психическом развитии, в его поведении, отношениях, деятельности;

б) предупреждение возможных осложнений и психических расстройств в связи с возрастными, социализационными кризисами (психическое расстройство — общий термин, указывающий на то, что психическое состояние человека дает основание для психиатрического или психотерапевтического вмешательства);

в) оценка и контроль соблюдения условий жизнедеятельности, необходимых для нормального психического развития людей (психогигиеническая оценка комфортности среды, анализ режимов деятельности и отдыха, выявление ситуаций и условий воинской деятельности, вызывающих чрезмерное психофизиологическое напряжение, психологические перегрузки и негативные переживания) и т. д.

Согласно классификации Всемирной организации здравоохранения выделяют профилактику:

— первичную (включает мероприятия, предупреждающие возникновение нервно-психических расстройств);

— вторичную (содержит мероприятия, препятствующие неблагоприятной динамике уже возникших заболеваний);

— третичную (способствует предупреждению неблагоприятных социальных последствий заболевания и его рецидивов).

К данному направлению деятельности относятся следующие основные меры по профилактике психических срывов и заболеваний у военнослужащих:

— внимательное, чуткое отношение к подчиненным, уважение их чувств, мыслей, суждений, предложений и т. д., недопущение в их адрес резких, оскорбительных высказываний, несправедливости и т. п.;

— изучение и знание реальной обстановки в семьях военнослужащих, проходящих службу по контракту, оказание им всесторонней помощи в разрешении бытовых, финансовых, психологических и других проблем, а также семейных конфликтов;

— рациональное распределение военнослужащих по подразделениям и специальностям с учетом их подготовки и индивидуальных особенностей;

— анализ и оптимизация эргономических условий деятельности военнослужащих, исключение необоснованных физических и морально-психологических перегрузок военнослужащих;

— равномерное распределение нарядов на службу и работу, учет при назначении нарядов физического состояния и психологического самочувствия воинов;

— постоянное изучение социально-психологических процессов в подразделениях, запросов, настроений военнослужащих; создание здорового морально-психологического климата в воинских коллективах — атмосферы уважительности, доброжелательности и взаимопомощи;

— создание условий для проявления творческих способностей военнослужащих, предоставление возможности отдыха по собственному плану;

— обмен письмами с родителями военнослужащих, установка в воинской части междугородного телефона, по которому военнослужащие в трудную для

них минуту могли бы связаться с родными и близкими, прием военнослужащих по личным вопросам;

— разъяснение военнослужащим типологических черт их характера, возможных негативных проявлений, связанных с ними, и формулирование рекомендаций для самоконтроля и коррекции (проводит лично психолог);

— выявление наиболее типичных ситуаций, в которых поведение воинов с признаками нервно-психической неустойчивости чаще всего оказывается неадекватным;

— изучение ситуаций военно-профессиональной деятельности, ведущих к повышенным негативным переживаниям и состояниям военнослужащих, способствующих ошибкам, авариям, несчастным случаям, конфликтам между военнослужащими и т. д.

В руководящих документах по организации психологической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации установлена персональная ответственность должностных лиц, наряду с командирами (начальниками) всех степеней, за сохранение и укрепление психического здоровья военнослужащих (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 г. № 440):

а) за выявление суицидальных намерений, организацию и осуществление мероприятий по недопущению самоубийств, создание условий для их профилактики ответственны органы воспитательной работы, медицинской службы, органов службы войск и безопасности военной службы;

б) за противодействие распространению алкоголя и наркотиков — органы службы войск и безопасности военной службы, органы воспитательной работы, медицинской службы;

в) за выявление лиц, предрасположенных к расстройствам личности, алкоголизму, наркомании, — органы воспитательной работы, медицинской службы;

г) за выявление лиц с психическими заболеваниями — органы медицинской службы.

Особое внимание обращается на выполнение командирами и начальниками рекомендаций психологов и врачей в отношении военнослужащих с низким уровнем психического здоровья, на организацию каждодневной профилактической работы с ними. Основаниями для госпитализации в психиатрический стационар являются наличие у военнослужащего психического расстройства и заключение врача-психиатра о необходимости обследования или лечения в стационарных условиях либо постановление прокурора или определение суда. Недопустимо угрожать военнослужащим отправкой в психиатрический стационар за какой-либо дисциплинарный проступок.

В случае отсутствия у военнослужащего психического заболевания, но при предрасположенности к личностным расстройствам дальнейшую работу с ним осуществляет психолог или психоневролог совместно с врачом воинской части.

Пристального внимания психолога и других должностных лиц требуют военнослужащие с признаками нервно-психической неустойчивости (НПН). Нервно-психическая неустойчивость не равнозначна психическому заболеванию, является временным, обратимым явлением. Ее можно сравнить с гранью, за которой начинается болезнь.

Наиболее важными факторами, способствующими развитию НПН, являются:

— слабая подготовка к военной службе и негативное отношение к ней;

— психотравмирующие конфликты между молодыми воинами и старослужащими;

— грубость и педагогические ошибки командиров;

— особенности черт характера самого военнослужащего (чрезмерная обидчивость, вспыльчивость, мнительность, неуверенность, упрямство и др.), в том числе и физиологические особенности организма, предопределяющие ненадежность адаптационных и компенсаторных механизмов;

— психологический климат до призыва (в семье, в кругу ровесников) и в воинском подразделении;

— факт разлуки с семьей, близкими людьми, неблагоприятные известия из дома и др.

Важное место в комплексном решении проблемы сохранения психического здоровья военнослужащих занимает деятельность психолога и других должностных лиц по проектированию и оптимизации профессиональной среды. Решение данной задачи связано с созданием в воинской части таких условий, которые бы обеспечивали эффективную и безаварийную работу военнослужащих и гражданских лиц, а также предупреждение различного рода профессионально-психологических расстройств и деформаций личности работающих специалистов.

Под профессиональной средой понимается совокупность предметных условий труда (структура организации, предмет, средства, орудия труда, эргономические, технологические, информационные и другие особенности выполнения профессиональных задач) и социальных условий (межличностные отношения, климат в коллективе, удовлетворенность работой и т. п.). Профессиональная среда по характеру воздействующих на человека факторов может быть относительно комфортной и стрессогенной (или экстремальной). Данные факторы, различаясь по интенсивности и продолжительности своего воздействия, могут быть объединены в несколько групп:

— физические (громкость, запах, температура, объем помещения, освещенность и т. п.);

— технические (надежность и эргономическое соответствие оборудования, техники, рабочего места);

— социально-ролевые (нормативные ограничения, возможность проявления инициативы, ролевые позиции и ожидания, совместимость членов воинского коллектива и др.);

— особенности задачи (степень сложности, новизны, монотонность работы, наличие необходимой информации, высокий темп действий, дефицит времени и т. д.);

— структурные (групповая или индивидуальная изоляция, автономность, функциональный, матричный или линейный тип построения организации, количество иерархических уровней управления и т. п.);

— личностные (профессиональная подготовленность и опыт работы, свойства нервной системы, особенности темперамента и характера человека, функциональное состояние).

Взаимодействие внешних и внутренних факторов может вызывать самые различные неблагоприятные последствия, как для самого человека, так и для окружающих его людей. Различаясь по степени потенциального ущерба для человека и организации в целом (воинской части), данные факторы делятся на опасные, воздействие которых приводит к травмам, гибели человека, нарушениям в его психике, авариям, и вредные, воздействие которых ведет к негативным психическим состояниям и профессиональным заболеваниям.

Неблагоприятное сочетание факторов профессиональной среды приводит к значительному возрастанию психологической нагрузки на человека, вызывая состояние психической напряженности. ***Напряженность*** — это состояние психической активности, неадаптивности человека, вызванное воздействием экстремальных для него факторов и предвосхищением связанных с ними последствий. Такое состояние возникает тогда, когда военнослужащему необходимы дополнительные психологические возможности для преодоления появляющихся трудностей и перестройки психики при переходе ее к новому уровню функционирования.

Напряженность, сохраняющаяся у человека в течение длительного времени, может, в свою очередь, вызывать различные негативные состояния. Вероятность негативной динамики психических состояний возрастает тогда, когда у человека не сформированы навыки адекватной оценки критических ситуаций, а в личном опыте отсутствуют варианты их преодоления. Кроме этого, более

подвержены таким состояниям люди с повышенным уровнем тревожности, невротичности, ригидности.

Вызываемые вследствие психической напряженности негативные состояния являются, с одной стороны, «древней» реакцией человека на ситуации угрозы его биологическому и социальному существованию (тревога, испуг и т. п.), а с другой стороны, психофизиологическим ответом организма на завышенные требования среды к расходованию его энергетических ресурсов. Функционально данные состояния предполагают комплекс ответных реакций защитного характера.

Действие на человека различных негативных факторов профессиональной среды зачастую вызывает состояние стресса. Под ***стрессом*** понимается неспецифическая реакция организма на нагрузку. Реакции, имеющие целью повышение сопротивляемости организма, называются общим адаптационным синдромом, характеризующимся следующими особенностями:

— во-первых, это относительная независимость реакции от характера вызвавшего ее стимула (т. е. причиной стресса могут быть самые разные события и обстоятельства: например, постоянный шум в помещении, негативные жизненные события, чрезмерные физические нагрузки и т. п.);

— во-вторых, все стрессоры вызывают неспецифическую физиологическую реакцию, когда вследствие активизации гормональных систем в кровь поступают адреналин, норадреналин, в результате чего значительно возрастает частота сердечных сокращений и дыхания, поднимается кровяное давление, возрастает интенсивность циркуляции крови в скелетных мышцах, уменьшается энергетический запас в печени;

— в-третьих, длительные нагрузки ведут к стойкой адаптации организма к изменившимся условиям, в то же время чрезмерные по силе и длительности нагрузки (перегрузки) ведут к срыву работы адаптационной системы и появлению в организме под действием избытка гормонов различных нарушений и заболеваний (сердечная недостаточность, гастрит, головные боли, спазм сосудов, диабет и др.).

В преодолении стресса большое значение имеют оценка события самим человеком и наличие у него адекватных путей и способов преодоления создавшейся ситуации. Таким образом, каждое затруднение, с которым сталкивается военнослужащий, является стрессовым в том случае, если оно оценивается негативно или если нет адекватной стратегии его преодоления, т. е. требования ситуации превышают возможности человека. Негативные последствия могут возникнуть и тогда, когда такая ситуация становится хронической.

Для преодоления стресса важно знать, в чем заключается источник хронического дисбаланса — во внешних требованиях, которые слишком высоки, или в возможностях человека, которые слишком ограничены. В связи с этим работа по преодолению стрессовых состояний должна вестись по двум направлениям: по пути изменения ситуации (через уменьшение числа стрессоров и их интенсивности) и изменения человека — изменение когнитивных оценок ситуации или личностных стратегий поведения.

Негативным явлением в профессиональной жизни военнослужащего могут быть ***профессиональные кризисы***. *Кризис* — это состояние длительного личностного дисбаланса, которое является результатом сильного по степени воздействия или неожиданного события. Длительные и интенсивные эмоциональные реакции приводят к тому, что человек не способен справиться с ситуацией. У него наблюдаются неуверенность в себе, притупленность чувств, потеря стабильности в эмоциональных реакциях и т. п. Профессиональные кризисы могут происходить на фоне возрастных кризисов, имеющих объективный характер, и социализационных кризисов, связанных с переходом человека из одной социальной среды в другую и освоением новых социальных ролей. Взаимообусловленность этих кризисов и их проявлений создает достаточно сложную для

человека проблему, когда для поиска ее решения зачастую не хватает собственных сил и опыта. Поэтому в целях восстановления нарушенного баланса требуется профессиональное вмешательство психолога.

При неблагоприятном развитии событий профессиональные кризисы могут приводить к различного рода ***профессиональным заболеваниям***. Имеющие острую или хроническую форму профессиональные заболевания вызывают временную или полную утрату трудоспособности человека. На вероятность их возникновения и характер влияют не только особенности личности военнослужащего, но и особенности его военно-профессиональной деятельности. Например, у людей, занятых в социальной сфере (к ним относятся военнослужащие, занимающие практически все командные и воспитательные должности), предполагающей высокую интенсивность общения с окружающими, высокую эмоциональную выкладываемость, зачастую развивается так называемый синдром сгорания, выражающийся в стремлении ограничить круг и число контактов, притупленности чувств, повышенной конфликтности и т. п. Вследствие «вживания» в образ других людей, преимущественного восприятия их с профессиональных позиций может развиваться односторонняя социальная перцепция.

Системный и комплексный подход в организации психологического обеспечения безопасности труда и планировании оптимальной профессиональной среды выражается в сосредоточении работы войскового психолога и должностных лиц воинской части на решении следующих задач;

а) осуществление специальных мероприятий, проводимых психологом по формированию и развитию у военнослужащих психологических качеств, необходимых для продуктивного труда и способствующих преодолению трудных ситуаций, предупреждению негативных состояний и срывов в деятельности. Здесь решаются задачи, связанные с совершенствованием самого человека: повышение эмоциональной устойчивости и способности к самоуправлению, саморегуляции своего эмоционального состояния и поведения, тренировка психофизиологических функций и т. п.;

б) проведение профилактических мероприятий по целенаправленному изучению и оптимизации внешних факторов профессиональной среды, направленных на предупреждение психологической и физической перегрузок военнослужащих, профилактику профессиональных деформаций личности и различного рода заболеваний (схема 10).

Схема 10. Деятельность должностных лиц по предупреждению негативных последствий влияния стресс-факторов военно-профессиональной среды

Для решения данной задачи осуществляются следующие мероприятия:

— эргономическая оптимизация рабочего места, техники, информационной нагрузки с учетом психологических возможностей военнослужащего по ее принятию и обработке. В этом плане учитываются как объем информационных потоков, их интенсивность, так и эргономические параметры технических средств: органов и пультов управления, средств отображения информации и т. п. Такие мероприятия способствуют предупреждению сенсорно-перцептивной напряженности;

— освещенность и цветовое оформление служебных помещений в целях профилактики зрительных и психоэмоциональных перенапряжений. Исследования показывают, что тон окраски поверхностей, находящихся большую часть служебного времени в поле зрения человека, влияет не только на его самочувствие, но и на производительность труда. Поэтому оптимальным является использование цветов средневолнового участка спектра;

— профилактика монотонии как следствия однообразной регулярной повторяемости одних и тех же действий, а также недостаточности раздражителей (депривационная монотония). Эта задача особенно актуальна для специалистов, чья деятельность носит операторский характер. Мероприятиями по устранению монотонии являются, например, прослушивание (где это допускается) музыки во время работы, установление оптимального уровня (частоты, интенсивности) коммуникативного взаимодействия между военнослужащими. Кроме того, предупреждению монотонии способствуют изменения в ритме труда на протяжении рабочего дня, возможность человека индивидуально устанавливать оптимальный для него темп выполнения профессиональных действий и операций, принудительное нарушение регулярности однотипных движений и т. п.

Компенсация двигательной недостаточности может быть преодолена изменением технологии выполнения служебных обязанностей, предполагающей переход военнослужащего от одного места к другому. Большое значение для психоэмоционального переключения имеет наличие «зоны отдыха», по своему интерьеру и цветооформлению отличающейся от «рабочей зоны»;

— предупреждение травматизма. В понимании основных причин травматизма существенны следующие положения:

а) травматизм является следствием определенного поведения и индивидуальных особенностей людей. Такими причинами могут быть как негативные функциональные и психические состояния, увеличивающие степень риска, так и общая профессиональная неготовность человека к определенному виду деятельности (незнание источников опасности, своих действий в опасной ситуации, несоответствие психофизиологических качеств характеру выполняемого труда и условиям задачи, отсутствие интереса к процессу труда, привычность к определенным условиям деятельности, пропуск «неважных» с точки зрения работающего операций и т. д.);

б) вероятность травматизма и аварий связана с существованием на территории воинской части зон повышенной опасности вследствие использования «опасных» оборудования, техники и технологий.

Таким образом, деятельность психолога направляется на выявление и оценку факторов опасности, а также на формирование безопасного поведения военнослужащих и военных руководителей. Безопасное поведение во многом является антиципирующим поведением, так как знание источников опасности позволяет в большинстве случаев предпринять необходимые компенсирующие действия.

Источники опасности могут быть как непосредственно восприняты и различимы с помощью органов чувств человека, так и замечены только с помощью специальных вспомогательных средств. К основным источникам опасности

относятся, например, химическая опасность, радиация, электроопасность, падающие объекты, опасность сдавливания, падения с высоты, движущиеся части и механизмы, движущийся на человека объект и др. Важно обучить личный состав не только знанию потенциальных источников опасности, но и умению различать признаки, свидетельствующие об их наступлении, выработать наиболее эффективные и устойчивые навыки действий в опасной ситуации, оценивать потенциальную опасность своих неправильных (рискованных) действий.

Специализированные методы психологической помощи военнослужащим

Для оказания психологической помощи военнослужащим психологами используются разнообразные приемы и процедуры, объединенные в пределах таких методов психологической помощи, как психологическое консультирование, психотерапия, психокоррекция и психореабилитация. В зависимости от объекта психологического воздействия выделяются индивидуальная, семейная и групповая формы оказания психологической помощи.

Любая из форм деятельности психолога (индивидуальная или групповая) состоит из трех блоков-этапов: диагностического (выявление объективного состояния клиента, группы), психологического воздействия и последующего психологического сопровождения (выполнение рекомендаций психолога самим клиентом, другими людьми и должностными лицами).

Психологическое консультирование

Психологическое консультирование является одним из ведущих и «энергозатратных» с точки зрения прилагаемых со стороны психолога усилий видов его деятельности. Изучение войскового опыта показывает, что удельный вес консультирования в общем бюджете затрачиваемого служебного времени составляет у различных психологов (по стажу деятельности и уровню квалификации) 10—25% и более. Наиболее типичными темами взаимодействия, с которыми к психологу обращаются различные категории военнослужащих и членов их семей, являются проблемы семейных взаимоотношений, взаимоотношений между различными должностными лицами, потребность в оказании помощи в адаптации к условиям военной службы. В структурно-психологическом плане основными состояниями, обусловливающими в качестве мотивов обращение к психологу, являются испытываемые людьми тревога, уныние, потрясение, сомнение, неуверенность, поиск участия и т. п.

Характер консультирования в условиях воинской части отличается от осуществляемого психологами-консультантами в специализированных психологических консультациях: здесь субъектом обращения может быть не только отдельный человек (военнослужащий), но и группа военнослужащих. Круг охватываемых проблем значительно шире, наряду с сугубо личностными проблемами осуществляется консультирование (в том числе командиров) и по вопросам, связанным с процессами, происходящими в воинском коллективе, которые оказывают влияние на самочувствие каждого его члена.

Деятельность военного психолога отличается и самим характером возникновения заказа на его профессиональные действия, а также особенностью использования информации, полученной в ходе консультирования. Как показывают результаты исследований, примерно около трети случаев, связанных с оказанием психологической помощи, инициированы не самими нуждающимися в этой помощи, а другими лицами (в основном командованием части, подразделений и самим психологом). Это обусловлено особым характером воинского труда и условий службы, связанным с повышенными требованиями и ответственностью за жизнь и безопасность военнослужащих. Зачастую военные психологи назначаются как бы ответственными за конкретного военнослужащего, что в значительной мере вынуждает их смещать акцент в их дей-

ствиях с сугубо психологической профессиональной составляющей (когда человек сам желает изменить себя) на действия воспитательного характера. В то же время зачастую рекомендации психолога должностным лицам относительно конкретных неотложных мер, связанных с организацией условий, необходимых для успешного решения острых психологических проблем военнослужащего, не учитываются должным образом либо не могут быть оперативно реализованными в силу ряда объективных обстоятельств.

Оценивая ситуации консультирования, имеющиеся в собственном опыте, большинство психологов склонны рассматривать их как очень сложные, требующие обращения к более опытным коллегам (около 70% из опрошенных психологов). Результаты самооценок психологов в этом плане дополняются и данными экспертного оценивания их профессиональных действий в ситуации консультирования. Наиболее типичные ошибки в действиях психологов заключались в недостаточной способности к выработке необходимых вариантов решения проблемы, инертности в поиске и подборе нужных слов, директивности в формулировании выводов и рекомендаций, шаблонности и однотипности откликов и реакций. В значительном числе случаев психолог начинал непосредственную работу с первоначальной «гипотезой» самого клиента, строя на этой основе дальнейший диалог по выработке конкретных способов решения проблемы.

В процессе взаимодействия с клиентом наблюдалось отсутствие четкой структуры и четких целей интервью, что вполне объяснимо отсутствием способности (особенно у начинающих психологов) оперативной актуализации ранее усвоенных теоретических конструктов, позволяющих соотносить эмпирические признаки поведенческих паттернов и эмоциональных откликов клиента между собой и адекватно их интерпретировать в рамках определенной психологической теории, в построении модели психологической ситуации и проблемы в целом. Данный факт подтверждается и тем, что лишь 23% психологов соотнесли свои профессиональные действия в ситуации консультирования с каким-либо теоретическим направлением. В значительной мере причиной затруднений является также и незначительный профессиональный опыт психологов. Таким образом, выраженная ориентация, нацеленность психолога на оказание помощи конкретному человеку не находит подкрепления в «технологических» действиях, позволяющих реализовать ее достаточно квалифицированно.

Учитывая одновременно сложность и всестороннюю востребованность данного метода психологической помощи (со стороны потенциальных клиентов — военнослужащих, командования частей и подразделений), обратимся к некоторым теоретико-методическим аспектам самого психологического консультирования, что позволит уяснить его некоторые принципиальные моменты.

Теоретической основой психологического консультирования служит консультативная психология — отрасль практической психологии, разрабатывающая способы психологической помощи клиенту, не нуждающемуся в психотерапии. Под термином «клиент» понимается нормальный, физически и психически здоровый человек, у которого в жизни возникли проблемы психологического или поведенческого характера. Он не способен самостоятельно разрешить их и поэтому нуждается в посторонней помощи.

Классификация видов и форм консультирования может быть различной. По характеру решаемых задач различают возрастно-психологическое, профессиональное, психолого-педагогическое, кризисное и другие виды психологического консультирования.

В зависимости от вида анализа выделяют консультирование: 1) проблемно-ориентированное (направлено на анализ внешних причин и поиск путей разрешения проблемы с участием окружения клиента); 2) личностно-ориентированное (центрировано на анализе личностных детерминант проблемы); 3) ре-

шение-ориентированное (центрировано на выявлении ресурсов решения проблемы).

В зависимости от теоретического подхода, в рамках которого работает психолог, различают следующие методические подходы к психологическому консультированию: гуманистический, когнитивный, поведенческий, психоаналитический.

Психологическое консультирование может проводиться в индивидуальной и групповой формах. Консультации могут быть однократные и многократные, по личному обращению и в результате вызова, без дополнительного тестирования и с ним, без привлечения методов психологической коррекции и с привлечением этих методов. Оно может быть очным и дистантным (например, «телефон доверия»).

Модели консультирования могут также различаться в зависимости от позиций, занимаемых в процессе консультирования клиентом (например, позиции-ориентации клиента — деловая, рентная, игровая) или самим психологом (советчик, помощник, эксперт). Принимая во внимание эмоциональный тон действий консультанта, необходимо выделить следующие позиции: взаимодействие на равных; взаимодействие с позиции «сверху»; взаимодействие с позиции «снизу».

Основные отличия консультирования от психотерапии и психокоррекции сводятся к тому, что:

— субъектами обращения к психологу-консультанту являются здоровые люди, не имеющие признаков отклонений от социальной или психической нормы и неблагоприятных психологических образований;

— основная цель консультирования — не преодоление психотравмирущих факторов, а их предупреждение;

— главная роль в преодолении сложной ситуации принадлежит самому клиенту, его внутренним резервам, а задача психолога состоит в психологическом просвещении обратившегося за помощью, мобилизации посредством специальных приемов, создающих необходимый эмоциональный и мотивационный настрой, усилий клиента на осуществление в дальнейшем определенной линии поведения, выработанной совместно с психологом;

— консультирование охватывает более широкий круг проблем: адаптации, построения наиболее оптимальной системы взаимоотношений с другими людьми, разрешения межличностных конфликтов, личностного, профессионального роста, воспитания и обучения и т. п.

Соотношение процесса консультирования с другими видами помощи человеку отражено в таблице, в которой степень отклонений от психической нормы условно может быть соотнесена с тем или иным видом помощи.

Таблица 8

Соотношение различных видов психологической помощи с состояниями психики человека

Состояние психики	Вид помощи
Болезнь	Психиатрия. Медицинская психотерапия
Начальные отклонения в психике от нормы	Немедицинская психотерапия и психокоррекция
Психическая норма	Консультирование. Активное социально-психологическое обучение

В ходе консультирования решаются следующие основные задачи:

— оценка уровня психического здоровья военнослужащего и определение показаний к другим видам психологической помощи;

— оказание эмоциональной поддержки клиенту и оказание профессиональной помощи в решении заявленной им проблемы;

— информирование военнослужащего о его психологических особенностях в целях более адекватного их использования, обучение его навыкам самораскрытия и самоанализа, наиболее полного использования своих психологических особенностей и возможностей;

— изменение отношения к проблеме, мобилизация скрытых психологических ресурсов клиента, обеспечивающих самостоятельное решение проблемы;

— повышение общей психологической грамотности военнослужащих и должностных лиц;

— коррекция нарушений адаптации и личностных дисгармоний;

— выявление основных направлений дальнейшего развития личности;

— развитие реалистичности и плюралистичности мировоззрения;

— повышение стрессовой и кризисной толерантности;

— повышение ответственности и выработка у клиента готовности к творческому освоению мира.

Индивидуальное психологическое консультирование проводится психологом, как правило, в форме специальной беседы с военнослужащим, обратившимся за помощью. Консультативная беседа — это основная форма психологического консультирования; процесс диалогического общения, в ходе которого один человек (консультант) помогает другому (клиенту) использовать свои внутренние ресурсы для личностного развития в позитивном направлении. Результаты консультативной работы психолог отражает в журнале, который содержит также и сведения, касающиеся динамики состояния клиента за определенный период. В ходе консультирования решаются и задачи психологического просвещения, например, разъяснение военнослужащим типологических черт их характера, возможных негативных проявлений, связанных с ними, и даются рекомендации для самоконтроля и коррекции.

Групповое консультирование проводится в целях снижения в воинских коллективах общей психологической напряженности, улучшения межличностных отношений, оптимизации морально-психологического климата, повышения групповой сплоченности, улучшения стиля руководства, устранения нежелательных эмоциональных состояний или их последствий, повышения эффективности выполнения профессиональных задач. Важная задача для психолога — найти предмет взаимодействия членов группы с учетом интересов каждого из них. Для этого психолог должен располагать предварительными данными о воинском коллективе — о типе отношений между членами группы, существовании микрогрупп, авторитетности лидеров и руководителей коллектива и т. п.

Общая модель структуры консультативного процесса включает следующие связанные между собой стадии (приложение 14):

— установление контакта с клиентом, достижение обоюдного доверия;

— уяснение проблемы клиента, предоставление возможности ему выговориться, понять свою роль в возникновении проблемы;

— осознание желаемого состояния, нахождение позитивных аспектов в проблемной ситуации, выдвижение консультативной гипотезы;

— выдвижение и совместное обсуждение возможных альтернатив решения проблемы, составление плана ее реалистичного решения и закрепление у клиента соответствующей мотивации;

— обобщение результатов взаимодействия: усиление позитивного настроя клиента на его самостоятельные действия по реализации избранного варианта решения проблемы вне ситуации консультирования, при необходимости — определение домашнего задания, назначение новых встреч, обсуждение вопроса о необходимости обращения и к другим специалистам.

Следует отметить, что термин «решить психологическую проблему» для психолога и клиента имеет различное содержание. В этом смысле для клиента разрешить психологическую проблему — значит избавиться от гнета имеющихся трудностей, приобрести душевное равновесие, а для консультанта — найти пути и способы оказания психологической помощи клиенту. Причем под разрешением проблемы со стороны клиента понимается не устранение проблемы по принципу вытеснения, т. е. мнимой ее ликвидации, а такая работа, в результате которой человек не только преодолевает текущие трудности, но и обогащает свой опыт, гармонизирует собственную жизнь.

Консультативная беседа как основной метод консультирования всегда имеет два аспекта: диагностический и психотерапевтический.

Для решения первой (диагностической) задачи психологу-консультанту следует осуществить всесторонний анализ необходимой информации о клиенте и его ситуации и определить (идентифицировать) проблемы, заставившие человека обратиться за помощью. Вторая (терапевтическая) задача — это собственно процесс реализации психологической помощи с использованием специальных приемов и техник. Он включает психологическую поддержку, оптимизацию психического состояния и актуализацию собственных психологических ресурсов клиента.

Психологическое консультирование основано на следующих принципах:

— равноправное взаимодействие психолога и клиента, неманипулятивный подход;

— безоценочное отношение к клиенту и уважение его как личности, ориентация на его нормы и ценности;

— формирование у клиента установки на самостоятельное решение возникших проблем;

— принятие участниками консультирования ответственности за совместные решения;

— разграничение личных и профессиональных отношений;

— воздержание психолога от прямых и конкретных советов.

Эффективности консультирования также будут способствовать: разговор психолога «на языке» клиента (начиная с употребления тех слов, которые встречаются в его высказываниях и кончая использованием его смысловых семантических единиц), доверительные отношения и искренний интерес психолога к высказываниям клиента.

Методы воздействия, применяемые психологами в процессе консультирования, достаточно разнообразны. Некоторые из них представлены в приведенной ниже таблице.

Таблица 9

Методы воздействия консультанта и их функции во время консультации

Метод	Описание	Функции
Интерпретация	Новое видение ситуации	Альтернативное видение реальности, изменение настроения клиента
Директива	Пожелание или предписание клиенту совершить какое-либо действие	Показывает желаемое для психолога действие
Информация	Домашнее задание, пожелание о возможном действии	Новые сведения
Самораскрытие	Психолог делится личным опытом или разделяет нынешние чувства клиента	Установление раппорта, Я-предложения психолога
Обратная связь	Как клиента воспринимают психолог и окружающие	Конкретные данные для самовосприятия
Логическая последовательность	Психолог устанавливает последовательность мышления и поведения клиента	Дает клиенту возможность предвидеть результаты его действий
Резюме	Суммирование клиентом суждений психолога	Проясняет, чего добились психолог и клиент в ходе беседы
Открытые вопросы	Кто? Как? Почему?	Выяснение основных фактов и событий жизни клиента
Закрытые вопросы	Содержат частицу «ли», предполагают краткие ответы	Сокращают длинный монолог
Поощрение	Повторение ключевых фраз клиента	Проработка специфических слов и их смысла для клиента
Пересказ	Повторение сущности слов клиента и его мыслей с использованием ключевых слов	Активизирует обсуждение, показывает уровень понимания
Отражение чувств	Выделение эмоциональной стороны интервью	Открывает чувства
Обобщающее резюме	Повторение основных мыслей и чувств клиента в ходе интервью	Проясняет направление беседы
Парадоксальные вопросы	«А почему бы не ....?» «Вы на самом деле так думаете?» и т. п.	Переводят разговор в новую плоскость, позволяют пошатнуть «абсолютные истины» клиента
Паузы молчания	Организованная психологом фиксированная по времени тишина, применяемая в специальных моментах беседы	Предоставление возможности клиенту «погрузиться» в себя, изучить свои мысли и чувства, понять свою ответственность за беседу
Конфронтация	Реакция психолога на психологическую защиту клиента, например: «Да (я согласен, это так) ... но (однако, вместе с тем)...»	Обращение внимания клиента на его уклонение от обсуждения некоторых проблем, противоречивость поведения или мыслей

Какими бы плодотворными ни были усилия консультанта в выяснении истинного смысла проблемы клиента на диагностической стадии, они сами по себе не способны изменить позицию клиента, стимулировать его на возможность и необходимость конструктивных перемен в себе и своем окружении. Поэтому решение собственно терапевтической задачи возможно только при условии реализации приемов и способов коррекционного воздействия на клиента. В этой связи выделение психологических механизмов таких воздействий предполагает ответ на вопрос: «За счет чего происходят позитивные

изменения?», а выделение приемов коррекционного воздействия — ответ на вопрос: «Каким образом реализовать эти изменения посредством тех или иных действий консультанта?»

К числу основных механизмов коррекционного воздействия относятся следующие:

а) облегчение гнета психологических проблем. Данный механизм предполагает снятие хронического напряжения и беспокойства клиента после свободного изложения им сокровенной информации психологу. «Отдавая» свои тревоги и сомнения, люди верят, что они теперь не одиноки перед лицом своих проблем, а слова психолога обязательно сбудутся. Свободное проявление эмоций лежит в основе эффекта эмоционального отреагирования. Эмоциональное отреагирование — завершение эмоциональных переживаний, вызванных вытесненными из сознания психотравмирующими факторами, конфликтами и другими причинами, связанными с психологическими проблемами человека. Такое отреагирование дает эмоциональную разрядку. Освобождаясь от пресса эмоций, собеседник готов более взвешенно и последовательно рассказывать и понимать то, что ему говорит психолог;

б) поиск нового ракурса видения проблемы. Оценивая проблему и свои возможности ее решения, человек редко самостоятельно может подняться над ситуацией, с которой (по его мнению) связаны и под углом зрения которой мыслятся все его неудачи. Для этого необходима смена «позиции наблюдения», смена, может быть, жизненной философии, т. е. определенного стиля отношения к жизненным событиям. Данный механизм может быть реализован, например, посредством:

— перехода в новую плоскость фокусирования информации. Смысл данного механизма — в переводе эмоционально сфокусированных до этого жизненных впечатлений клиента в новую плоскость — плоскость проблемной сфокусированности. Психолог прямо или опосредованно, через уточнение деталей или включение новой информации, смещает точки напряжения, переставляет акценты. Реализации данной задачи способствует применение метода интерпретации;

— реконструкции утраченного смысла. Чем бы ни были вызваны фрустрации и отчаяние человека — смертью близких, неизлечимой болезнью, физическим изъяном или увечьем, неразделенной любовью, бойкотом окружающих, внутренним конфликтом, — во всех случаях необходимо отыскать смысл в чем-либо: в прошедшем, настоящем, будущем;

— расширения горизонтов видения мира и переоценки ценностей. Речь идет об освоении человеком новых духовных горизонтов, изменении «масштаба» видения себя и окружающего мира, корректировке «мерки», с которой человек подходит к оценке своих несчастий. Психологический смысл любой жизненной проблемы будет меняться в зависимости от системы отсчета, в которой она рассматривается. Например, можно рассматривать ее в масштабе: ближайшей перспективы; жизни личности в целом; жизни людей, которым небезразлична судьба этого человека и т. д.;

— переоценки ценностей, которая полезна тем, кто «зациклился» на собственных негативных переживаниях и эмоциях, кому не столько события жизни, сколько собственные страдания по этому поводу «застилают свет». С ними стоит вести разговор о том, что всякий опыт, даже болезненный, также имеет ценность. Что, только преодолевая трудности, человек развивается и по-настоящему начинает понимать себя и других;

в) побуждение к противоположным действиям. Речь идет о побуждении клиента не совершать какие-то действия, на выполнение которых (зная обыденную психологию большинства людей нарушать или не соблюдать запреты) как раз и рассчитан позитивный психотерапевтический эффект;

г) освобождение от психологических условностей и ограничений. Реализация данного механизма предполагает устранение искусственных ограничений к достижению гармоничности и уравновешенности человека, ощущению им внутренней свободы человека. К данным ограничениям и обстоятельствам, не позволяющим человеку по своему усмотрению распорядиться собственной жизнью, могут относиться: законы социальной жизни, принципы и нормы морали, ложные стереотипы и установки. Важнейшим терапевтическим фактором здесь может и должно стать ощущение внутренней свободы человека, предполагающее способность к выдвижению и реализации большого количества альтернатив;

д) организация ситуаций высокого эмоционального накала. Коррекционный эффект такой ситуации, когда психолог провоцирует сильные эмоциональные переживания клиента, направлен на превентивное «обнажение» им своих чувств, что позволяет выявить скрытый внутриличностный конфликт, не дожидаясь стихийного и неконтролируемого его разрешения;

е) организация эффекта отсроченного последействия. Смысл данного эффекта состоит в информировании (предостережении) человека о тех или иных последствиях неконструктивного (или, напротив, конструктивного) поведения, представляемого в виде психологической информации-обобщения такого рода случаев. Это взвешенное, причинно-логическое обоснование будущих изменений в жизни клиента. Следует различать конструктивные и неконструктивные предостережения, имеющие целью манипулирование сознанием человека. Среди конструктивных выделяются: позитивно-содержательные, открывающие эмоционально-привлекательные перспективы; негативно-содержательные, несущие негативно-окрашенные картины будущего; нейтральные, констатирующие что-либо без определенных эмоциональных оттенков;

ж) поддержка положительной Я-концепции. Терапевтический эффект данного механизма основан на формировании положительных установок клиента на будущее собственное поведение через положительное оценивание его как личности, его реальных действий сейчас. Авансирование доверием является мощным стимулом к самоизменению. Экспериментально установлено, что положительное поведение формируется преимущественно положительными ожиданиями и подкреплениями со стороны значимых других людей.

В заключение остановимся на некоторых правилах, касающихся поведения консультанта во время беседы, а также на его типичных ошибках и мерах по их профилактике. Правила-обобщения, высказываемые в ряде работ по психологическому консультированию различными авторами, касаются следующих аспектов поведения консультанта:

— речь: должна быть ограничена по времени; не должна восприниматься как нечто чуждое и непонятное; тон высказываний психолога должен быть доброжелательным; выдерживать паузу после каждого высказывания клиента;

— невербальный контакт: в процессе беседы следует смотреть не в сторону, а на собеседника; психолог не должен выдавать своей растерянности; невольная гримаса раздражения может свести на нет все предыдущие усилия консультанта;

— быть самим собой: стремление казаться непогрешимым и всезнающим «инженером человеческих душ» снижает шансы на истинное понимание проблем клиента, а самого клиента провоцирует на замкнутость;

— признание ограниченности своих возможностей: недопустимо обманывать клиента, давать ему нереальные обещания; стремление увидеть любой ценой положительные результаты может приводить к ложным профессиональным выводам и шагам в профессиональном взаимодействии;

— не надеяться на быстрые результаты: уметь ждать, пока клиент созреет для тех или иных действий психолога, пока им будут осознаны и переосмысле-

ны привычные способы самозащиты, понята своя роль в происхождении и решении проблемы;

— «не растворяться» в проблемах клиентов: «увязание» в проблеме клиента, участие в его жизненных обстоятельствах, попытки помочь вне ситуации консультирования снимают ответственность с самого клиента, превращая психолога в опекуна.

Возможные ошибки консультанта, допускаемые в ситуации консультирования представлены в таблице 10, показывающей также и пути их профилактики.

Таблица 10

Возможные ошибки консультанта и пути их профилактики

Ошибки	Профилактика
1. Отсутствие личностного обращения к интервьюируемому.	1. Знание имени клиента, использование имени в ходе интервью.
2. Поучения, очевидные и банальные.	2. Освоение предмета профессиональной деятельности, принятие профессиональных ограничений.
3. Избыточная личная заинтересованность в содержании интервью.	3. Освоение профессиональной позиции и профессиональной этики.
4. Уход от профессионального взаимодействия в бытовое.	4. Рефлексия на содержание профессиональной деятельности.
5. Использование специальной, редко употребляемой в быту терминологии.	5. Говорить простым, четким, литературным языком.
6. Стремление интервьюера занять собой, своими личными проблемами и высказываниями большую часть времени.	6. Организация профессионального пространства, контроль за временем своих высказываний.
7. Навязывание своего мнения интервьюируемому.	7. Контроль за соответствием задаче клиента.
8. Эмоциональное воздействие через оценку качеств клиента.	8. Безоценочное общение.
9. Отсутствие четких целей интервью.	9. Владение предметом интервью.
10. Уличение клиента в неискренности, стремление «поймать» его.	10. Следование предмету интервью.
11. Постоянные апелляции к мнению других людей.	11. Цель интервью — мнение, проблема, внутренняя картина болезни и т. п. — в логике индивидуальной судьбы человека.
12. Отказ от взаимовлияния людей в процессе интервью.	12. Самоконтроль за профессиональным развитием.

Знание данных ошибок поможет начинающим специалистам обратить внимание на индивидуальные особенности своей практической работы с клиентами и более целенаправленно работать по профилактике данных недостатков.

Психотерапия и психокоррекция как методы психологической помощи

Психокоррекция — направленное психологическое воздействие на определенные психические структуры в целях оптимизации развития и функционирования индивида в конкретных условиях жизнедеятельности. Термин «коррекция» буквально означает «исправление». Психокоррекция, таким образом, это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психики или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия. Психокоррекции подлежат недостатки, не имеющие органической основы и не представляющие собой такие устойчивые качества, которые формируются довольно рано и в дальнейшем практически не изменяются.

Психотерапия (от греч. psyche — душа и therapeia — лечение) представляет собой систему лечебного воздействия психологическими средствами (вербальными и невербальными) на психику, а через нее — на весь организм и поведение клиента. Психотерапия является деятельностью, направленной на обеспечение личностного роста военнослужащих, воссоздание гармоничных отношений с окружающей средой, ослабление действия психотравмирующих

факторов, формирование и развитие качеств, необходимых для их профессиональной деятельности, а также оптимизацию социально-психологического климата в воинском коллективе.

Впервые термин «психотерапия» введен в конце XIX в. Д. Тьюком. В опубликованной им в 1878 г. книге «Иллюстрации влияния разума на тело» одна из глав так и названа: «Психотерапия». Общеупотребительным термин «психотерапия» становится только в 90-х гг. XIX в. в связи с развитием гипноза.

Психотерапия отличается от других методов лечения, по крайней мере, тремя особенностями:

1) при ее проведении применяются психологические средства изменения личности, связанные с использованием основ психологии;

2) применяются эти средства и методы профессионально, т. е. подготовленными специалистами, действующими осознанно и целенаправленно, умеющими научно обосновывать свои действия, воспроизводить их в ходе психотерапии с различными пациентами и оценивать их;

3) с помощью психотерапии лечат лиц, страдающих расстройствами психики.

В психотерапии как форме психологической помощи различают ее медицинское направление, охватывающее лечение психологическими средствами нервно-психических, психосоматических болезней и расстройств человека, и немедицинское, ориентированное на здорового человека и занимающееся преодолением его психологических трудностей, оказанием помощи в его личностном развитии. Соотношение медицинского и психологического подходов в психотерапии показано в таблице 11.

Таблица 11

Сравнительный анализ медицинского и психологического подходов в психотерапии

Основания для сравнения	Медицинский подход	Психологический подход
Специалист, проводящий психотерапию	Только врач (психотерапевт, психиатр)	Как правило, подготовленный психолог (психотерапевт, клинический психолог), но может быть и врач
Концептуальная основа	Осуществляются лечение, предупреждение и обязательно диагностика заболеваний пациента, используются парадигмы психотерапии, психиатрии и клинической дисциплины, где она применяется, т. е. так называемый синдромологический (синдромы-симптомы) и нозологический подходы к пониманию расстройств и их диагностике	Реализуется проблемный подход к клиенту. Разрешаются личностные и семейные проблемы, трудности, не достигающие уровня патологии, однако влияющие на развитие психических функций и личностный рост
Психотерапевтические средства	Используются вербальные и невербальные приемы и техники, но могут быть применены физио-, фармако-, фито- и другие терапевтические средства (в совокупности и параллельно)	Основным средством является слово, а также невербальные средства (молчание, мимика, эмоциональное отреагирование и пр.). Не допускается применение лекарственных препаратов, физиотерапии

Вопрос о разделении двух сфер психологической помощи — психологической коррекции и психотерапии — в настоящее время является достаточно дискуссионным. Как в психокоррекции, так и в психотерапии предъявляются

сходные требования к личности клиента и специалиста, оказывающего помощь, — к уровню его профессиональной подготовки, квалификации и профессиональным навыкам; используются одинаковые процедуры и методы; предъявляются одинаковые требования; помощь оказывается в результате специфического взаимодействия между клиентом и специалистом.

По мнению Ю. Алешиной, различие терминов «психокоррекция» и «психотерапия» возникло не в связи с особенностями работы, а в связи с укоренившимся мнением, что психотерапией могут заниматься люди, имеющие специальное медицинское образование. По мнению Р. Немова, разница между понятиями «психотерапия» и «психокоррекция» состоит в следующем: психотерапия — это система медико-психологических средств, применяемых врачом для лечения различных заболеваний, а психокоррекция — совокупность психологических приемов, используемых психологом для исправления недостатков поведения психически здорового человека.

Выделяют следующие *специфические черты психокоррекционного процесса*, отличающие его от психотерапии (медицинская модель):

— психокоррекция ориентирована на клинически здоровую личность людей, имеющих в повседневной жизни психологические трудности, проблемы, жалобы невротического характера, а также на людей, чувствующих себя хорошо, однако желающих изменить свою жизнь либо ставящих перед собой цель развития личности;

— психокоррекция ориентируется на здоровые стороны личности независимо от степени нарушения;

— в психокоррекции чаще ориентируются на настоящее и будущее клиентов;

— психокоррекция обычно ориентируется на среднесрочную помощь (в отличие от краткосрочной — до 15 встреч — помощи при консультировании и долгосрочной — до нескольких лет — помощи при психотерапии);

— психокоррекционные воздействия направлены на изменение поведения и развитие личности клиента.

Основное отличие психокоррекции от воздействий, направленных на психологическое развитие человека, заключается в том, что психокоррекция имеет дело с уже сформированными качествами личности или видами поведения и направлена на их переделку, в то время как основная задача развития состоит в том, чтобы при отсутствии или недостаточном развитии сформировать у человека нужные психологические качества.

Различие между психотерапией и психокоррекцией заключается и в том, что психотерапия имеет дело с различного рода нарушениями у людей, страдающих различными видами соматических или психических заболеваний (расстройств). ***Психические заболевания*** — это поведенческие расстройства, которые приводят к увеличению риска заболеваемости и смертности. Многие аномалии психики и поведения людей, которые проявляются в заболеваниях, похожи на те, с которыми имеет дело психолог, занимающийся психокоррекцией. Однако людей, обращающихся за помощью к психотерапевту, обычно называют больными или *пациентами*, а тех, кто нуждается только в коррекционной помощи, именуют *клиентами*.

Следует, таким образом, дифференцировать коррекцию нормального и аномального развития. Первая осуществляется психологом, а вторая — патопсихологом, дефектологом, психиатром и психоневрологом. Психолог осуществляет коррекцию нормального развития в случаях его временной задержки, социально-педагогической запущенности и других девиаций, вызванных социально-психологическими и педагогическими причинами. При этом психолог, занимающийся коррекцией, работает по схеме: что есть; что должно быть; что надо сделать, чтобы было должное.

Для определения необходимости оказания психологической помощи очень важны как субъективное ощущение психологического неблагополучия самим человеком, так и обобщенные представления о норме психического здоровья, позволяющие с определенной долей вероятности определить наличие отклонений от нее у конкретного человека.

Таким образом, анализ различий между двумя видами деятельности показал, что содержание термина «психокоррекция» в большей степени соответствует немедицинскому подходу в психотерапии. В дальнейшем употребление понятия «психотерапия» будет подразумевать именно этот — немедицинский — подход в психотерапии (или психокоррекции).

Классификация психотерапевтических подходов

Прежде всего, необходимо внести ясность в понимание соотношения терминов «метод психотерапии», «форма психотерапии», «направление психотерапии».

Под *методом психотерапии* подразумевается конкретный способ реализации общего принципа лечения, вытекающий из понимания сущности психического расстройства в рамках определенной концепции психотерапии; совокупность психотехнических приемов.

Способ применения того или иного метода психотерапии называется формой психотерапевтического воздействия. *Форма психотерапии* — это организация и структура взаимодействия терапевта и пациента в процессе реализации того или иного метода психотерапии. Например, метод рациональной психотерапии может применяться в форме индивидуальной беседы с больным, в форме беседы с группой или в форме лекции. Метод внушения может применяться к клиенту, находящемуся в бодрствующем состоянии или в гипнозе. Психоанализ применяется в форме наблюдения потока свободных ассоциаций, исследования ассоциаций, анализа сновидений, в форме ассоциативного эксперимента и т. д. Одна и та же форма психологического воздействия может служить различным методическим установкам. Так, гипноз может быть использован и в целях внушения, и в целях катарсиса.

В настоящее время наибольшее распространение получили следующие *направления психотерапии*: 1) психоаналитическое (психодинамическое); 2) поведенческое (бихевиористское); 3) гуманистическое (экзистенционально-гуманистическое). В отечественной психотерапии в последние годы выделяют следующие основные направления:

— личностно-ориентированную (реконструктивную) психотерапию (Б. Карвасарский);

— суггестивную психотерапию;

— поведенческую психотерапию;

— эмоционально-стрессовую психотерапию.

Виды психотерапии систематизируют по следующим основаниям:

а) по характеру воздействия (прямая — косвенная);

б) по этиопатогенетическому принципу (каузальная — симптоматическая);

в) по цели воздействия (седативная, активирующая, амнезирующая);

г) по участию в ней больного (мобилизующее-волевая, пассивная);

д) по виду воздействия врача (авторитарная, разъясняющая, обучающая, тренирующая);

е) по источнику воздействия (гетерогенная, аутогенная);

ж) по направленности относительно патогенных установок (синергичная переживаниям, антагонистическая);

з) по тактике воздействия (выборочная, комбинированная или комплексная);

и) по числу лиц, с которыми работает врач (индивидуальная — групповая).

Виды психокоррекции можно классифицировать следующим образом.

1. По характеру направленности выделяют коррекцию симптоматическую и каузальную.

Симптоматическая коррекция (коррекция симптомов) — вид психокоррекции, предполагающий, как правило, кратковременное воздействие в целях снятия острых симптомов отклонений в развитии, которые мешают перейти к коррекции каузального типа. Каузальная (причинная) коррекция — вид психокоррекции, направленный на источники и причины психических отклонений. Данный вид коррекции более длителен по времени, требует значительных усилий, однако более эффективен по сравнению с симптоматической коррекцией, так как одни и те же симптомы отклонений могут иметь совершенно разную природу, причины и психологическую структуру нарушений.

2. По содержанию различают коррекцию: познавательной сферы; личности; аффективно-волевой сферы; поведенческих аспектов; межличностных отношений: внутригрупповых взаимоотношений (семейных, супружеских, коллективных) и детско-родительских отношений.

3. По форме работы с клиентом различают коррекцию:

а) индивидуальную;

б) групповую: в закрытой естественной группе (семья, класс, сотрудники и т. д.); в открытой группе для клиентов со сходными проблемами; смешанную форму (индивидуально-групповую).

4. По наличию программ: программированную и импровизированную.

5. По характеру управления корригирующими воздействиями: директивную и недирективную.

6. По продолжительности: сверхкороткую (длится часы, минуты); короткую (быструю, длится несколько часов и дней); длительную (длится месяцы); сверхдлительную (длится годы).

7. По масштабу решаемых задач различают психокоррекцию: общую, частную, специальную.

Вид психотерапии (психокоррекции) может определяться используемыми для решения определенной задачи методами работы психолога. Методы психотерапии (психокоррекции) могут быть следующие:

а) по биологическому гомеостазу: для нормального или стрессового состояния;

б) по характеру и направленности воздействия: развивающие, седативные, активизирующие, дезактуализирующие, мобилизующие;

в) по преимущественному воздействию на те или иные психические процессы: ментальный тренинг (мышление), имаготренинг (воображение), эмоционально-волевая тренировка (эмоции, воля);

г) по источнику воздействия: аутогенные (на себя), гетерогенные (со стороны других);

д) по используемым средствам воздействия: вербальные, библиотерапия, музыкотерапия, изотерапия, танцевальная терапия.

Существует классификация принципов выбора метода психотерапии в зависимости от заболевания:

— при острой истерической симптоматике применяется суггестия;

— при вегетативных нарушениях — аутогенная тренировка;

— при жизненных трудностях — «разговорная» терапия;

— при фобиях — поведенческая терапия;

— при характерологических нарушениях — гештальттерапия, психодрама;

— при расстройствах, связанных с семейными проблемами, — семейная психотерапия;

— при комплексных расстройствах с наличием предшествующего предрасположения — глубинно-психологические методы.

Психокоррекционная ситуация. Несмотря на различие в теориях, целях, процедурах и формах коррекционной работы, психологическое воздействие сводится к тому, что один человек (психолог) пытается помочь другому (клиенту). Коррекционная ситуация включает в себя пять основных элементов:

1. Человек, который страдает и ищет облегчения своей проблемы. Человек, который имеет целый ряд проблем различного рода и нуждается в психологической помощи, в психокоррекции, — это клиент.

2. Человек, который помогает и благодаря обучению или опыту воспринимается как способный оказывать помощь, — это психолог.

3. Теория, которая используется для объяснения проблем клиента.

4. Набор процедур (техник, методов), используемых для решения проблем клиента. Эти процедуры непосредственно связаны с теорией.

5. Специальные социальные отношения между клиентом и психологом, которые помогают облегчить проблемы клиента.

Психолог должен стремиться к созданию такой атмосферы, которая позволяет клиенту с оптимизмом смотреть на решение своих проблем. Такое специальное отношение является фактором, характерным для всех форм воздействия.

Общая цель психотерапии и психокоррекции состоит в помощи клиентам изменить свое мышление и поведение таким образом, чтобы стать более счастливыми и продуктивными. Более частными целями являются:

— формирование гибкости, умения находить новые, эффективные стратегии поведения;

— накапливание и рациональное использование энергетических ресурсов;

— изыскание, сохранение и развитие ресурсных состояний, обеспечение активности, энтузиазма, оптимизма;

— сохранение и развитие психического здоровья.

Таким образом, можно говорить о единстве следующих целей психотерапии: лечение, предупреждение нарушений и развитие личности клиента. Причем достижение этих целей связано со способностью и стремлением клиента к изменению себя (а не окружающего мира и других людей).

При решении указанных задач психолог прибегает к трем основным методам.

Во-первых, обеспечение психологической поддержки. Это значит: прежде всего, сочувственно выслушать пациента и дать ему взвешенный совет в кризисной ситуации. Поддержка заключается также в том, чтобы помочь пациенту осознать и использовать свои силы и умения.

Во-вторых, устранение дезадаптивного поведения и формирование новых, адаптивных способов решения проблемы.

В-третьих, содействие самораскрытию и инсайту (осознанию), т. е. лучшему пониманию своих мотивов, чувств, конфликтов и ценностей.

Цели и задачи психокоррекционной работы. Психокоррекционные мероприятия направлены на исправление отклонений в развитии. В связи с этим возникают следующие актуальные вопросы. Что следует понимать под отклонением в развитии? Каковы показания для осуществления психологической коррекции?

В практике коррекционной работы выделяют различные модели объяснения причин отклонений и трудностей в развитии человека. *Биологическая модель* — объясняет этиологию отклонений в развитии снижением темпа органического созревания. *Медицинская модель* — рассматривает проблемы, трудности и отклонения в развитии как результат аномального развития. *Интеракционистская модель* — подчеркивает значение нарушений процесса взаимодействия личности со средой. *Педагогическая модель* — усматривает причины отклонений в явлениях социальной и педагогической запущен-

ности. *Деятельностная модель* — ставит во главу угла несформированность ведущего типа деятельности и других типичных для данной возрастной стадии видов деятельности.

Определение целей напрямую зависит от состояния объекта коррекции. *Объекты психокоррекции* — это отдельные сферы личности, подвергающиеся изменениям, а *предмет психокоррекции* — та психическая реальность, на которую направлено психокоррекционное воздействие (например, объект — нарушения взаимоотношений с коллегами по работе, а предмет — агрессивность как личностное свойство человека; объект — школьная дезадаптация, предмет — низкая мотивация учения).

Определить проявление личностных или психических нарушений можно по следующим признакам:

— нарушение какой-либо сферы личности, психики всегда оказывает негативное действие на другие сферы, в результате чего те деградируют либо замедляют свое развитие;

— нарушение всегда проявляется в поведении, т. е. его можно опознать при наблюдении;

— психические нарушения всегда приводят к социальной дезадаптации;

— психические нарушения оказываются барьером на пути воспитательных воздействий;

— нарушения психики и личности часто приводят к психосоматическим заболеваниям.

Все нарушения психического и личностного развития, являющиеся объектом психокоррекции, можно классифицировать по двум основаниям: характер причин и характер проявления нарушений:

— характер причин нарушений. Причины могут быть «внешние» или «внутренние». Соответственно нарушения — первичными или вторичными. «Внешние» причины — это негативные воздействия социальной среды и отношений с другими людьми. Действие «внутренних» причин можно представить как влияние нарушенной части психики на здоровую;

— характер проявления нарушения. Нарушение может проявиться как деформация уже развитых структур психики (травматический страх и пр.) либо как их недоразвитие (слабоволие, низкая эмоционально-волевая устойчивость и пр.).

При определении целей коррекции необходимо руководствоваться следующими правилами:

1. Цели коррекции должны формулироваться в позитивной, а не в негативной форме. Определение целей коррекции не должно начинаться со слова «не», не должно носить запретительного характера, ограничивающего возможности личностного развития и проявления инициативы клиента.

Негативная форма определения целей коррекции представляет собой описание поведения деятельности, личностных особенностей, которые должны быть устранены, описание того, чего не должно быть. *Позитивная* форма представления коррекционных целей включает описание тех форм поведения, деятельности, структур личности и познавательных способностей, которые должны быть сформированы у клиента. Позитивная форма задает ориентиры роста индивида, раскрывает поле для продуктивного самовыражения личности и тем самым создает условия для постановки личностью в дальнейшей перспективе целей саморазвития.

2. Цели психокоррекции должны быть реалистичны и соотнесены с продолжительностью коррекционной работы и возможностями переноса клиентом нового позитивного опыта и усвоенных на коррекционных занятиях способов действий в реальную практику жизненных отношений.

3. При постановке общих целей психокоррекции необходимо учитывать дальнюю и ближайшую перспективу развития личности и планировать как конкретные показатели личностного и интеллектуального развития клиента к окончанию коррекционной программы, так и возможности отражения этих показателей в особенностях деятельности и общения клиента на последующих стадиях его развития.

4. Наряду с учетом индивидуальных особенностей необходимо ориентироваться и на содержание обобщенных психолого-возрастных требований к психологическому статусу человека определенного возраста.

Программа психокоррекции включает собственно психологическую часть (проводит психолог) и организационно-педагогическую (осуществляют руководители, члены воинского коллектива, родственники). Эта программа проводится в жизнь с применением индивидуальных и групповых форм работы. Групповая форма работы направлена, прежде всего, на выработку у человека рефлексивных навыков оценки себя и окружающих, развитие способностей к эффективному взаимодействию.

При анализе эффективности психокоррекционных мероприятий речь идет о следующих группах переменных, характеризующих коррекционное воздействие:

— субъективно-переживаемые клиентом изменения во внутреннем мире;

— объективно-регистрируемые (экспертом, наблюдателем) параметры, характеризующие изменения в различных модальностях внутреннего мира и поведения человека;

— устойчивость изменений в последующей (после воздействия) жизни человека.

Большое значение для достижения запланированного психотерапевтического эффекта имеет *интенсивность коррекционных мероприятий*. Психокоррекционные занятия должны проводиться не менее 1 раза в неделю продолжительностью 1—1,5 часа. На успешность работы влияет также *пролонгированность коррекционного воздействия*. Даже после завершения коррекционной работы желательны контакты с клиентом в целях выяснения особенностей его поведения, сохранения прежних или возникновения новых проблем в общении, поведении и развитии. Желательно осуществлять контроль и наблюдение каждого случая хотя бы в течение 1—2 месяцев после завершения коррекционных мероприятий. Эффективность коррекционных программ существенно зависит и от времени осуществления воздействия. Чем раньше выявлены отклонения и нарушения в развитии, чем раньше начата коррекционная работа, тем большая вероятность успешного разрешения трудности развития.

Порядок психотерапевтической работы психолога в воинской части определяется командиром воинской части, т. е. устанавливаются дни, часы и место приема. Как правило, местом для проведения индивидуальной работы является кабинет для психологического консультирования или рабочий кабинет психолога. Мероприятия, связанные с групповыми формами работы, проводятся в специально оборудованном помещении — комнате для проведения психологической разгрузки, социально-психологических и психофизических тренингов.

Комната должна быть оформлена так, чтобы своим интерьером радикально отличаться от служебных помещений. Данное требование обеспечивает необходимое отвлечение внимания ее посетителей от повседневной жизни. Этому может способствовать, например, непрямоугольная, округлая форма комнаты, наличие навесного потолка и его наклоны по отношению к полу, наличие природно-декоративных элементов (валуны, растения, аквариум и т. п.) и мягкого, регулируемого по яркости и цвету освещения. Разумная оригинальность оформления, плавные линии, неяркие полутона, тишина — все это условия,

уводящие людей от текущих забот, формирующие впоследствии условно-рефлекторный сигнал к непроизвольной настройке на релаксацию.

Создаваемую комнату не следует перенасыщать мелкими деталями и предметами. Необходимо избегать возможности возникновения субъективного ощущения замкнутости окружающего пространства, тесноты, которое мешает человеку настроиться на расслабление. Напротив, необходимо стремиться к обеспечению иллюзии большого открытого пространства и относительного уединения в нем каждого человека. Объясняется это тем, что в замкнутых пространствах у людей повышается уровень возбуждения, неблагоприятный для проведения психологической релаксации. Иллюзию большого пространства можно обеспечить за счет наличия высоких потолков и нескольких окон в комнате, а также продуманным использованием широкоформатных фотообоев с природным ландшафтом и зеркал. Эффект уединенности достигается произвольным размещением кресел. При расстановке кресел необходимо учитывать следующее: посетители комнаты не должны находиться лицом друг к другу или под таким углом, чтобы лицо оказывалось открытым для постороннего наблюдателя.

Следующая рекомендация касается оборудования комнаты таким образом, чтобы она могла использоваться полифункционально. Комната, прежде всего, должна быть изолирована от шума, вибрации и других отвлекающих и неблагоприятных факторов. Оптимальной считается температура воздуха от 20 до 22°С. Устанавливаются мягкие кресла с подлокотниками, в которых можно принять полулежачее положение. Кроме того, по периметру комнаты устанавливается разноцветная подсветка, в удобном месте оборудуется экран (лучше вогнутой формы для создания иллюзии объема) для проекции слайдов или фильмов. Из технических средств комната оборудуется аэронизатором, желательно установить кондиционер. Могут также использоваться ритмостимулятор, релаксационные очки, видеосистемы с релаксационными видеокассетами. В цветовом интерьере должны преобладать цвета, успокаивающие нервную систему. Пол должен быть мягким, гармонирующим по цвету с окраской стен (мягкий пол глушит звуки, ощущение ногой мягкого покрытия успокаивает человека).

При создании цветосветовой композиции комнаты и цветосветовом воздействии на людей в ходе всего их пребывания в ней рекомендуется учитывать психофизиологический эффект цветов. Ограниченно используются красный, оранжевый, желтый — цвета, способствующие возбуждению, повышению активности центральной нервной системы. Для создания положительных эмоций, используется психотерапевтический эффект демонстрации видеоизображений природы.

Время пребывания в комнате условно делится на три периода:

1) отвлекающий — $^{1}/_{7}$ часть всего времени;
2) успокаивающий — $^{5}/_{7}$ всего времени;
3) тонизирующий — $^{1}/_{7}$ часть времени.

В соответствии с задачами данных периодов трижды меняются содержание, громкость и темп музыки; светоцветовое воздействие; уровень освещенности; поза; ритм дыхания; словесные формулировки.

Модели психологической помощи в рамках основных теоретических направлений

Гуманистическое направление в психотерапии — одно из трех основных направлений современной психотерапии, к которым также причисляют динамическое и поведенческое направления. Гуманистическое, или экзистенционально-гуманистическое, направление в психологии развивалось К. Роджерсом, Ф. Перлзом, В. Франклом, А. Маслоу и др. Это направление наименее однородно. К нему относят личностно-центрированную психотерапию, экзис-

генциальную психотерапию, логотерапию, гештальттерапию, дазайнанализ, психоимажинативную терапию, эмпирическую психотерапию, биоэнергетический анализ, структурную интеграфию, аутогенную тренировку (высшей ступени), трансцендентальную медитацию, дзэн-психотерапию, психоделическую психотерапию и ряд других методов.

Общая черта концепций, относящихся к гуманистическим, — гуманистическая сущность человека, проявляющаяся в его потребностях и стремлениях к развитию, самоактуализации и самореализации, близким и теплым отношениям с людьми, творческому отношению к жизни. В этих концепциях исходным пунктом для конструктивного индивидуального развития является бытие в настоящем, а нарушения трактуются как результат торможения или блокирования внешними факторами потенциальных возможностей человека. Лечение понимается как преодоление этих барьеров путем освобождения личности от внешнего влияния, расширение диапазона сознания для совершения выборов, опирающихся на подлинные ценности и нормы, а также для обретения внутренней свободы.

Гуманистическая психотерапия основывается на следующих предположениях:

1. Лечение есть встреча равных людей, а не лекарство, прописываемое специалистом. Оно помогает клиенту восстановить свой естественный рост, чувствовать и вести себя в соответствии с тем, какой он есть на самом деле, а не с тем, каким он должен быть, по мнению других.

2. Улучшение у клиентов наступает само по себе, если терапевт создает правильные условия. Эти условия способствуют осознанности, самопринятию и выражению клиентами своих чувств. Особенно тех, которые они подавляют и которые блокируют их рост.

Как и при психодинамическом подходе, терапия способствует инсайту, однако в феноменологической терапии инсайт — это осознание текущих чувств и восприятий, а не бессознательных конфликтов.

3. Наилучший способ создания правильных условий — установление отношений, при которых пациент чувствует безусловное принятие и поддержку. Терапевтические изменения достигаются не вследствие применения специфических техник, а вследствие переживания пациентом этих отношений.

4. Пациенты полностью ответственны за выбор своего образа мыслей и поведения.

Наилучшим способом терапии считается знаменитая «триада Роджерса»: безусловное позитивное отношение, эмпатия, конгруэнтность. К. Роджерс, практикуя психодинамическую терапию, убедился в том, что неформальный подход более эффективен, и начал использовать так называемую недирективную терапию. Он позволял своим пациентам решать, о чем говорить и когда, без направления, оценки или интерпретации со своей стороны. Этот подход сейчас называется «клиент-центрированной терапией». В его основе лежат три важных принципа.

«Безусловное позитивное отношение» предполагает искреннюю заботу о клиенте, принятие его как человека, доверие к его способности изменяться. Это означает готовность слушать клиента, не прерывая его, принимая то, о чем говорится, без суждения и оценки, невзирая на то, каким бы «плохим», «странным» или «героическим» это ни казалось. Терапевту не нужно одобрять все, что говорит клиент, но он должен принять это как реальную часть оцениваемого человека. Терапевт должен также доверять клиентам в самостоятельном решении их собственных проблем, следовательно, он не дает советов.

Эмпатия предполагает внутренний взгляд на клиента, стремление понять, как выглядит мир с его точки зрения.

Конгруэнтность — это согласованность между тем, что терапевт чувствует, и тем, как он ведет себя по отношению к клиенту. Это значит, что безусловное позитивное отношение терапевта позволяет клиенту увидеть, возможно, впервые, что открытость и честность могут быть основой человеческих отношений.

Искусная реализация данных положений приводит к росту уверенности клиента в себе. Он начинает лучше осознавать свои подлинные чувства, принимать себя, держаться более комфортно и естественно с другими людьми, в большей степени полагаться на собственную оценку, чем на мнения других, и становится более продуктивным и спокойным.

В гуманистическом направлении психологии особое место занимает гештальттерапия (Ф. Перлз), отличающаяся разнообразием воздействующих на клиента приемов и техник. Гештальттерапия — это сложный синтез из психоанализа, экзистенциальной психологии, бихевиоризма (подчеркивание очевидного в поведении), психодрамы (отреагирование конфликтов), дзэн-буддизма (минимум интеллектуализации и фиксирование на осознавании настоящего).

Основное значение слова «гештальт» можно передать как «паттерн» или «конфигурация» — специфическая организация частей, которая составляет определенное целое. Основной принцип подхода гештальтпсихологии состоит в том, что анализ частей не может обеспечить понимание целого, поскольку целое определяется взаимодействием и взаимозависимостью частей. По представлениям Ф. Перлса сознание человека не может воспринимать окружающий мир однозначно, с одинаковой концентрацией внимания на всех деталях. Важные и значимые события, по Ф. Перлсу, занимают центральное место в сознании, образуя гештальт (фигуру), а менее важная в данный момент информация отступает на задний план, образуя фон.

Основными понятиями гештальттеории являются: отношение фигуры и фона, осознание потребностей и сосредоточение на настоящем, противоположности, функции защиты и зрелость.

Фигура и фон. В процессе саморегуляции здоровый человек сам выбирает, какая информация для него в данный момент наиболее важна. Это фигура. Остальная информация временно отодвигается на задний план — это фон. Нередко фигура и фон меняются местами.

В понимании Перлса фигура выступает в качестве доминирующей потребности, ритмическая смена фигур и фона лежит в основе саморегуляции организма. В качестве фигуры (гештальта) может быть желание. Как только желание выполняется, гештальт завершается, отодвигается на задний план, уступая место новому гештальту. В случаях когда потребность удовлетворить нельзя, гештальт остается незавершенным, а поэтому не может быть отреагирован и не может уступить место другому гештальту. Такая неотреагированная потребность, по мнению Перлса, становится источником многих возникающих проблем.

Осознание и сосредоточение на потребности является важным принципом в гештальттерапии, получившим название «здесь и теперь». Невротик не способен жить в настоящем, поскольку несет в себе незаконченные ситуации (незавершенные гештальты) из прошлого. Задача состоит в том, чтобы не исследовать прошлое в поисках воспоминаний о травме, а предложить клиенту сфокусироваться на осознании того, что переживается им в настоящем; фрагменты незаконченных ситуаций из прошлого неизбежно всплывут как часть этого опыта в настоящем; тогда клиенту предлагается вновь проиграть их, вновь пережить их, чтобы закончить и ассимилировать их в настоящем.

Противоположности. Речь идет о тех внутренних сторонах явлений, которые одновременно и предполагают, и исключают друг друга. Каждый из нас может одновременно любить и ненавидеть своих близких, испытывать чувство

радости и огорчения при завершении дела. Полностью осознавая противоположности своего Я, своих стремлений и желаний, мы более глубоко начинаем осознавать самих себя. Противоположные стороны нашего Я в гештальттерапии получили название нападающего и защищающегося. Одна из задач гештальттерапии — используя закон единства и борьбы противоположностей, помочь пациенту выделить фигуру из фона, завершить гештальт и снова возвратить его в фоновое окружение.

В гештальттерапии существуют пять механизмов нарушения процесса восприятия жизненных событий и процесса саморегуляции.

Интроекция — тенденция присваивать себе убеждения, способы мышления и поступки других людей без критики и попытки сделать их своими собственными. Индивидуум настолько занят усвоением чужих убеждений, что ему не удается сформировать свою собственную личность.

Проекция — это тенденция переносить собственные ошибки и ответственность за то, что происходит внутри Я, на других, на окружающую среду (она противоположна интроекции). При проекции граница между собственным Я и средой смещается в сторону среды. Если интроецирующий субъект делает полем битвы свое Я, то проецирующий — окружающий мир.

Ретрофлексия означает «обращение назад на себя». При ретрофлексии граница между личностью и средой смещается в сторону личности. Все усилия такого человека направлены не на борьбу с внешними трудностями, а на самоосуждение, самобичевание, в лучшем случае — на коррекцию собственных эмоций и поведения (например, в речи это фразы типа «Я должен заставить себя сделать это»).

Дефлексия — уклонение от реального контакта, избегание непосредственного контакта с другими людьми, проблемами и ситуациями.

Слияние (или *конфлуенция*) выражается в стирании границ между Я и окружением. Выражается в том, что люди с трудом отличают свои мысли, чувства и желания от мыслей, чувств и желаний других людей, они полностью идентифицируют себя с группой.

В процессе терапии на пути к раскрытию своей истинной индивидуальности клиент проходит пять уровней:

— первый — уровень фальшивых отношений, ролей и игр (пациент живет ожиданиями других людей в отношении его);

— второй уровень — фобический (пациент осознает свое фальшивое поведение и манипуляции);

— третий уровень — тупик (человек не знает что делать, куда двигаться);

— четвертый — имплозия (состояние внутреннего смятения, отвращения к самому себе);

— пятый — эксплозия (взрыв), представляющая собой глубокое и интенсивное переживание.

Существует ряд основных принципов (правил), которых следует придерживаться при работе в гештальтгруппах. Эти принципы обычно перечисляются в начале работы, и большая их часть может быть перенесена на индивидуальную работу.

Принцип «здесь и теперь» — подразумевает поощрение общения в настоящем времени, например с помощью вопроса: «Что с вами происходит сейчас?»

Я и ты — использование личного местоимения «Я», а не безличной формы, и обращение непосредственно к другому.

Использование «языка ответственности» — например, перефразирование высказывания «Я не могу это сделать» в выражение «Я *не буду* это делать».

Использование континуума осознания — сосредоточенность на «сейчас», «что» и «как» в отношении поведения, а не на вопросе «почему».

Никаких сплетен — следует обращаться непосредственно к другому, общение не должно сводиться к обсуждению других людей в их присутствии.

Технические процедуры в гештальттерапии называются играми. Существует множество гештальтигр и экспериментов, которые психолог может предлагать всякий раз, когда сочтет это уместным. Некоторые показательные игры перечислены ниже, причем первые две особенно хорошо подготавливают группу к занятию. Ко многим этим играм и экспериментам можно прибегать и при индивидуальной работе с клиентами.

«У меня есть секрет» — каждый клиент думает о чем-либо, что он хранит в тайне и что вызывает у него чувства вины и стыда. При этом человек не делится своим секретом, но воображает, как другие могли бы отреагировать на него.

«Я беру ответственность на себя» — каждый раз, когда клиенты высказываются, их просят произносить фразу «...и я беру на себя ответственность за это». Например, «Я знаю, что двигаю ногой, и я беру на себя ответственность за это».

Диалоговые игры — диалог между значимыми фрагментами личности: между агрессивным и пассивным, между «нападающим» и «защищающимся» и т. п. Диалоговые игры можно использовать при любых существенных расщеплениях личности, таких как хороший — плохой, мужской — женский и т. д. Техника игры представляет попеременное пересаживание пациента с одного стула на другой, стоящий напротив, для произнесения диалога.

Движение по кругу — клиент разрабатывает какую-либо тему или чувство (например, «Я не выношу всех, кто находится в этой комнате»), обращаясь с определенным заявлением к каждому человеку.

Незаконченное дело — когда клиенты актуализируют незаконченное дело (например, что-то, что они делали вместе со своими родителями, родными братьями или сестрами, а также с друзьями), их просят завершить его. Чувство обиды наиболее характерно для незаконченного дела.

Проективная игра — например, индивидуума, который говорит: «Я не могу вам доверять», можно попросить сыграть роль ненадежного человека, чтобы идентифицировать и ассимилировать его собственную ненадежность.

Выявление противоположного (*реверсия*) — эта игра основана на том, что открытое поведение часто представляет собой реверсию глубоко лежащих или скрытых импульсов. Например, доброго и мягкого прапорщика просят сыграть роль «злобного и властного полковника».

Репетиция — поскольку большинство размышлений — это внутренние репетиции, во время которых разыгрываются различные социальные роли, членов группы побуждают делиться своими «репетициями».

Преувеличение — при использовании техники преувеличения можно фокусировать внимание либо на движениях и жестах, либо на устных высказываниях. В каждом случае клиентов просят подчеркивать какие-либо элементы своего поведения, причем делать это постепенно и неоднократно.

Психодинамическое направление исходит из теории и практики психоанализа З. Фрейда. *Психоанализ* — метод разрешения невротического конфликта посредством осознания психотравмирующего фактора через анализ сопротивления и ассоциаций клиента. Теория Фрейда утверждает, что мысли, чувства и поведение человека детерминированы психодинамическими конфликтами между инстинктами (ид), разумом (эго) и моралью (суперэго), которые часто не ладят между собой, приходят в столкновение. При этом главной структурой личности является «ид» (оно) — либидо, резервуар бессознательной энергии. Число конфликтов и способы их разрешения характеризуют

личность и определяют многие аспекты ее поведения. В норме поведение человека является адаптивным благодаря тому, что содержит малое количество конфликтов, или их эффективному решению. Многочисленные, тяжелые или плохо управляемые конфликты приводят к хроническому эмоциональному дискомфорту, личностным или психическим расстройствам.

Психоаналитическая терапия — это совокупность методов, которые раскрывают природу, содержание и динамику внутриличностных конфликтов. Эти методы включают толкование свободных ассоциаций, сновидений, обыденного поведения (обмолвок, ошибок памяти и др.), анализ переноса, сопротивления и других психотерапевтических феноменов. Они позволяют добиться осознания пациентом своего конфликта и проработать его, т. е. проследить, как конфликт порождает внутренние и межличностные трудности. Психоаналитик помогает пациенту осознать, как бессознательный конфликт и связанные с ним защитные механизмы создают межличностные проблемы. Так, может обнаружиться, что враждебность пациента к начальнику, старшему сотруднику или другой «родительской фигуре» является символическим, бессознательным отреагированием детских конфликтов с родителем.

Психоаналитическая теория предполагает, что устойчивые личностные характеристики, стереотипы поведения формируются в раннем детстве и впоследствии в разных вариантах воспроизводятся во взрослом поведении. Содержание стереотипов во многом определяется содержанием и динамикой периодов, реализующих различные задачи личностного развития, и кризисами, через которые проходит человек, т. е. жизнь человека в этом смысле определяется его прошлым.

Психолог, работающий с клиентом, должен выделить содержание кризисов, способствующих возникновению проблем. Осознание истоков проблем самим клиентом ставится в центр всей работы, а ключевым моментом в этом процессе выступает инсайт как момент для начала личностного изменения. Кроме этого, консультант выделяет преобладающие эмоциональные и поведенческие стереотипы, характеризующие адаптивную активность человека к социальному окружению. Устанавливает их связь друг с другом и с прошлым опытом человека. Распознавание эмоциональных и поведенческих стереотипов можно осуществить через изучение защитных механизмов личности.

Защитные механизмы — открытые З. Фрейдом процессы специфического изменения содержания сознания человека, обеспечивающие бессознательную компенсацию неспособности контролировать некоторые жизненные ситуации и сигнализирующие, таким образом, о различных психологических проблемах и трудностях человека. В психодинамических теориях считается, что большинство защитных механизмов применяется для подавления сексуального и агрессивного инстинктов и сохранения тем самым энергетического баланса между внешними (социальными) и внутренними (бессознательными) силами.

В настоящее время известно много разновидностей психодинамического направления в психотерапии. Это *индивидуальная терапия* (А. Адлер), *аналитическая психотерапия* (К. Юнг), *эгопсихология* (А. Фрейд), неофрейдизм, (К. Хорни, Э. Фромм, Г. Салливен). Для всех этих школ характерны большее внимание к «эго», социальным условиям развития и жизни личности, более широкий подход к движущим силам человеческого поведения.

В процессе беседы психолог, работающий на основе психодинамической теории, использует следующие приемы:

— анализ символов повседневности, например направленная ассоциация клиента на заданное слово;

— «фрейдовская ошибка» — это ошибки, описки, обмолвки клиента, которые вскрывают подсознательные чувства клиента. Свободное ассоциирование является лучшим способом понять смысл этих ошибок;

— анализ сновидений через поток свободных ассоциаций по поводу содержания сна;

— анализ сопротивления как проявления более широкого механизма вытеснения. *Сопротивление* — психоаналитический термин, обозначающий закрытость пациента процессу терапии, которая вызвана нежеланием заново переживать неприятные чувства, связанные с вытесненными конфликтами. Сопротивление означает своеобразную оппозицию клиента, его силы, противодействующие процессу и процедурам психоанализа. Сопротивление проявляется по-разному: клиент может молчать, его ответы однозначны, сухи и невыразительны, он может избегать определенной темы, опаздывает на встречу и т. п. Анализ сопротивления помогает выяснить действительные истоки проблем клиента;

— анализ содержания переноса клиента. *Перенос* (*трансфер*) — психоаналитический термин, обозначающий особое эмоциональное отношение между психотерапевтом и клиентом, характеризующееся перенесением в процесс психоаналитического взаимодействия эмоционального опыта пациента, в частности проекцией на консультанта черт личности другого (значимого) человека. Перенос может быть положительным (чувство симпатии и привязанности) и отрицательным (чувство дискомфорта от общения с психологом).

Перенос относится к чувствам клиента и по отношению к психологу. *Контрперенос* (*контртрансфер*) — психоаналитический термин, обозначающий перенос на пациента собственного эмоционального опыта психотерапевта. Психолог обязан идентифицировать, понять и проработать свои чувства к клиенту. Осознание своих чувств по отношению к клиенту и умение обращаться со своими чувствами — составная часть работы практического психолога любого направления. Возможность для целеустремленной работы в аналитической ситуации возникает при условии создания особого климата рабочего (терапевтического) альянса. *Терапевтический альянс* — психоаналитический термин, обозначающий оптимальные, лишенные невротичности, разумные, десексуализированные взаимоотношения между консультантом и клиентом, основанные на доверии клиента к психоаналитическому процессу.

Поведенческая психотерапия — направление в психотерапии, основанное на принципах бихевиоризма и рассматривающее психические расстройства как неэффективные формы поведения человека в процессе адаптации к существующим условиям. Впервые об этом направлении говорилось в работах Д. Уотсона и Б. Скиннера. Цель поведенческой психотерапии — формирование и укрепление способности к действиям, приобретение техник, позволяющих улучшить самоконтроль.

Поведенческую терапию характеризуют два основных положения, которые отличают ее от других терапевтических подходов. Первое положение: в основе поведенческой терапии лежит модель научения — психологическая модель, которая фундаментально отличается от психодинамической модели, модели психического заболевания. Второе положение: приверженность научному методу.

Из приведенных двух положений вытекают следующие выводы:

— многие случаи патологического поведения, которые прежде рассматривались как заболевание или как симптомы заболевания, с точки зрения поведенческой терапии представляют собой непатологические «проблемы жизни»;

— патологическое поведение является в основном приобретенным и поддерживается теми же способами, что и нормальное поведение. Его можно лечить, применяя поведенческие процедуры;

— поведенческая диагностика в большей степени сосредоточивается на детерминантах настоящего поведения, чем на анализе прошлой жизни;

— лечение требует предварительного анализа проблемы, стратегии лечения разрабатываются индивидуально в зависимости от различных проблем различных индивидов;

— понимание происхождения психологической проблемы (психогенеза) не существенно для реализации поведенческих изменений.

Показания к применению поведенческой терапии:

— тревожные состояния, фобические расстройства;

— сексуальные нарушения (импотенция, вагинизм и др.);

— межличностные и супружеские проблемы (используются такие методы поведенческой терапии, как тренинг социальных умений и тренинг утвердительного поведения);

— хронические психические расстройства. Поведенческая терапия неэффективна при острых психических расстройствах;

— детская психопатология и нарушения (нарушения поведения, агрессивность, делинквентность, аутизм, энурез).

В поведенческой коррекции используются методы, условно относимые к трем основным группам.

1. Методы контробусловливания предполагают разрыв нежелательной установившейся связи между условным раздражителем и реакцией и (или) замену ее новой. Практикуются такие приемы, как сочетание приятного для клиента воздействия с ситуацией, обычно для него неприятной, либо, наоборот, сочетание неприятного воздействия с ситуацией, обычно доставляющей удовольствие (например, при избавлении от вредных привычек).

Другим вариантом контробусловливания является парадоксальное (для клиента) сочетание с приятной или неприятной ситуацией не конкретного воздействия, а состояния. Например, человека обучают расслаблению, а затем ему, находящемуся в этом состоянии, предъявляют ситуацию, обычно вызывающую минимальную тревогу (а следовательно, напряжение); когда он перестает чувствовать тревогу, переходят к более стрессогенным ситуациям, предъявляя их в порядке нарастания силы негативных воздействий.

2. Оперантные методы, базирующиеся на принципах, выделенных Б. Скиннером. В основе этих методов лежит система наград (в психотерапии — жетоны), которые получает клиент за те действия, которые терапевт считает желательными, вследствие чего, согласно идеям Скиннера, вероятность такого поведения возрастает. Вариантом такого подхода является формирование желательного поведения на базе самоконтроля и самонаград (в данном случае клиент сам отбирает и создает в жизни благоприятные ситуации и избегает нежелательных).

3. Наблюдение за моделью. К этой группе методов относятся те, которые опираются на взгляды социобихевиористов. Согласно последним человек научается через наблюдение. Терапия соответственно основывается на предъявлении модели оптимального поведения, которой клиент должен следовать, имитируя ее. Например, если ребенок боится собак, то терапевт демонстрирует ему собственное бесстрашное общение с собаками (или чье-то другое), например, подходя к собаке и гладя ее.

К конкретным методам поведенческой терапии можно отнести следующие:

— систематическая десенсибилизация — техника, позволяющая погашать условные автономные реакции. Методика включает несколько этапов: глубокая релаксация; составление иерархии ситуаций, вызывающих страх; представление ситуации, занимающей самую низкую позицию в иерархии, наименее ассоциированную со страхом.

Например, у пациента выявляется страх высоты. Психотерапевт составляет «иерархическую шкалу» — перечень ситуаций и сцен, которые вызывают у пациента страх, начиная от слабого до сильно выраженного. На первое место

может быть поставлено слово «высота», потом вид открытой двери на балкон высотного этажа, затем сам балкон, вид асфальта ... Для каждой из этих сцен могут быть разработаны более мелкие актуальные для больного детали.

Пациенту предлагается вызвать у себя представление волнующих его сцен, начиная с менее значимых. Первую ситуацию больной представляет себе 15—20 секунд. Затем следует представление успокаивающего характера и достигается релаксация (посредством метода Джекобсона). Так, переходя от ситуации к ситуации по «иерархической шкале», пациент достигает самой волнующей и учится купировать ее релаксацией;

— методы, основанные на угасании (иммерсия), — прямое предъявление объекта страха без предварительной релаксации;

— моделирование — обучение пациента желаемому поведению;

— тренинг утвердительного поведения и социальных умений — предназначен для неуверенных пациентов. Основан на использовании реакции, антагонистической страху: активное самоутверждающее поведение несовместимо с чувствами страха и неуверенности. Главные технические средства — моделирование и ролевые игры;

— позитивное подкрепление — используются принципы оперантного обусловливания для установления связей между поведением и его последствиями;

— техника вызывания отвращения — используется принцип классического обусловливания (алкоголизм лечат сочетанием спиртного с веществами, вызывающими рвоту и т. д.);

— наказание — следует после нежелательного поведения;

— процедуры самоконтроля — активная роль пациентов в определении целей лечения и в выполнении терапевтической программы;

— когнитивное реструктурирование — основывается на предположении, что эмоциональные расстройства являются результатом дезадаптивных стереотипов мышления.

По мере развития теории и накопления практического опыта поведенческое направление психотерапии сближается с идеями и методами когнитивной психологии.

Когнитивное направление в психотерапии. Начало когнитивной терапии связывается с деятельностью Дж. Келли. В своей клинической работе Келли обратил внимание на то, с какой легкостью пациенты принимали фрейдовские концепции, которые он находил абсурдными. В качестве эксперимента Келли начал варьировать интерпретации различных психодинамических школ.

Оказалось, что пациенты принимают большинство предлагаемых принципов и готовы изменить свою жизнь в согласии с ними. Келли пришел к выводу, что интерпретации Фрейда оказывались эффективными преимущественно потому, что расшатывали привычный для пациентов способ мышления и предоставляли им возможность мыслить по-новому.

Успехи терапии, согласно Келли, объясняются тем, что удается изменить те способы, с помощью которых люди интерпретируют свой опыт. Люди становятся депрессивными или тревожными, потому что пользуются в своем мышлении неадекватными категориями. Например, некоторые люди полагают, что авторитетные фигуры всегда правы, поэтому любая критика со стороны авторитетной фигуры действует на них удручающе.

Келли решил создать техники для непосредственной коррекции неадекватных способов мышления. Он предлагал пациентам осознать свои убеждения и проверить их. Например, тревожная, депрессивная пациентка была убеждена, что расхождение с мнением ее мужа вызовет в нем сильный гнев и агрессию. Келли настоял на том, чтобы она попробовала высказать мужу собственное мнение. Выполнив задание, пациентка убедилась в том, что это не опасно.

Такие домашние задания стали обычными в практике Келли. Иногда Келли предлагал пациентам даже роль новой личности с новым взглядом на себя и на других — сначала на сеансах терапии, а затем в реальной жизни. Он использовал также ролевые игры.

Келли пришел к выводу, что в основе неврозов лежит неадаптивное мышление. Проблемы невротика лежат в настоящих способах мышления, а не в прошлом. В задачу терапевта входит выяснение неосознаваемых категорий мышления, которые приводят к страданиям, и обучение новым способам мышления. Келли был одним из первых психотерапевтов, которые старались непосредственно изменять мышление пациентов. Эта цель лежит в основе многих современных терапевтических подходов, которые объединяются понятием «когнитивная терапия».

Когнитивно-поведенческое направление в психотерапии явилось синтезом двух школ в теоретической и практической психологии: бихевиоризма и когнитивной психологии. Поведенческие терапевты всегда опирались на когнитивные возможности своих пациентов, например, способность пациента к воображению (при десенсибилизации). Тренинг социальных умений представляет на самом деле обучение не специфическим реакциям на стимулы, а набору стратегий, необходимых для совладания с ситуациями страха.

У поведенческих и когнитивных терапевтов есть ряд общих черт:

— они центрированы на настоящем, а не на прошлом клиентов: поведенческие терапевты сосредоточиваются на актуальном поведении, а когнитивные — на том, что думает человек о себе и о мире в настоящем;

— они смотрят на терапию как на процесс научения, а на терапевта — как на учителя. Поведенческие терапевты учат новым способам поведения, а когнитивные — новым способам мышления;

— они дают пациентам домашние задания, с тем, чтобы те практиковали за пределами терапевтической среды то, что получили во время сеансов терапии;

— и те и другие оказывают предпочтение практическому подходу, не обремененному сложными теориями личности.

А. Бек обратил внимание на то, что в переживаниях больных с депрессией постоянно звучали темы поражения, безнадежности и неадекватности. Он пришел к выоду, что депрессия развивается у людей, воспринимающих мир в трех негативных категориях: 1) негативный взгляд на настоящее, сосредоточение на негативных сторонах всего происходящего; 2) безнадежность в отношении будущего, склонность видеть в нем только мрачные события; 3) сниженное чувство собственного достоинства, восприятие себя несостоятельным, недостойным и беспомощным.

Таким образом, необходимо изменить негативистическую когнитивную структуру, которая повседневно порождает депрессивные переживания.

Другой представитель когнитивно-поведенческого направления — А. Эллис исходит из установок о том, что тревога, чувство вины, депрессия и другие проблемы вызываются тем, что люди воспринимают некоторые события и ситуации как психотравмирующие, несмотря на то, что таковыми они, возможно, и не являются. Студент расстраивается после неудачной сдачи экзамена преимущественно из-за того, что считает неудачу доказательством своей неспособности.

Широкое распространение получили также другие направления, системы и школы психотерапии и коррекции.

Рациональная терапия — метод психотерапии, направленный на коррекцию мышления клиента путем показа ему логических ошибок в его рассуждениях. Этот метод, предложенный Р. Дюбуа в 1912 г., используется практически во всех видах психотерапии. Рациональная психотерапия опирается на способность клиента проводить сопоставления, делать выводы, убеждаться в

обоснованности определенных точек зрения. Основная мишень воздействия в рациональной психотерапии — «искаженная внутренняя картина болезни», создающая дополнительный источник стресса для больного. Изменение неправильных представлений достигается приемами логической аргументации, что отличает данный метод от других методов психотерапии. Основными формами рациональной психотерапии являются: объяснение и разъяснение (истолкование существа заболевания, причин его возникновения и получение более определенной картины болезни); убеждение (коррекция эмоционального отношения к болезни, модификация личностных установок); переориентация (достижение стабильных перемен в установках относительно болезни); психагогика (переориентация более широкого плана, создающая положительные перспективы для пациента за пределами болезни).

Кроме названных методов, психологом части могут применяться и другие. Например:

— музыкотерапия — воздействие на психику клиента с помощью специально подобранной музыки;

— арттерапия — воздействие произведениями искусства и самостоятельного творчества;

— ребефинг — достижение измененных состояний сознания посредством холотропного дыхания в сочетании со специальным воздействием музыки, в результате чего происходит преодоление человеком страдания и обретение целостности отношений с окружающим миром;

— спортивная терапия и т. п.

В процессе работы психолог активно использует методы психической саморегуляции, рассмотренные нами ранее.

Эффективным и относительно краткосрочным видом оказания психологической помощи является нейролингвистическое программирование (НЛП) — система методических приемов, позволяющих человеку посредством слова программировать себя и затем изменять эти программы. Это модель человеческих коммуникаций и поведения, которая может быть эффективно использована для организации или описания взаимодействий в психотерапии и других видах деятельности в целях их оптимизации. НЛП рассматривается как наука и искусство совершенствования личности. НЛП затрагивает не только поведение, но и образ мышления. Моделируя мыслительный процесс, развитие чувств и убеждений, НЛП воздействует на все стороны личности. Но прежде всего оно занимается процессами общения людей. Основывается НЛП на следующих постулатах:

1. Все формы человеческой активности имеют свои программы. Некоторые из программ имеют генетическое происхождение, другие сформированы путем самопрограммирования, закрепления внушающих воздействий и стрессовых переживаний.

2. Большая часть программ не осознается, но отражается в глубинных структурах высказываний и в невербальном поведении человека.

3. Все неэффективные и патологические стереотипы поведения и мышления были в прошлом целесообразными и полезными; они могут быть перепрограммированы согласно новому опыту и новым ситуациям.

Работа психолога с клиентом осуществляется на базе «процесса», а не содержания проблем; примером работы на уровне процесса является невербальное «присоединение» к партнеру и реализация других приемов эффективных коммуникаций.

Эффективным методом групповой работы является групповой социально-психологический тренинг (СПТ). Проводимые в ходе СПТ ролевые и ситуационные игры, групповые дискуссии позволяют вследствие быстрого перехода из игрового плана в реальный, высокой интенсивности общения и участия в

этом каждого члена группы существенно повышать социально-психологическую компетентность военнослужащих: формировать и развивать умения и навыки в сфере общения, развивать способность адекватного и полного восприятия и понимания себя и окружающих, способность к правильной ориентировке в сложных межличностных ситуациях и т. п.

Работа психолога по профилактике суицидального поведения военнослужащих

Предметом особого внимания должностных лиц являются военнослужащие, находящиеся в депрессивном (подавленном) состоянии. Опыт изучения происшествий, связанных с суицидальным поведением военнослужащих, показывает, что накануне самоубийства (суицида) или попытки к этому большинство из них находились в психическом состоянии, которое может быть охарактеризовано как депрессивное. Причинами такого состояния могут стать высокозначимые для человека психотравмирующие события, создающие конфликтную ситуацию, единственно возможным преодолением которой или выходом из нее представляются суицидальные действия. Социологи рассматривают самоубийство как барометр социального напряжения. Психологи интерпретируют его как реакцию давления на личность. Однако и те и другие согласны, что самоубийство возникает, если у человека появляется чувство отсутствия приемлемого пути к достойному существованию. Психологи считают, что желание умереть является достаточно частым среди детей, а суицидальные фантазии вполне естественны и для нормальных взрослых людей. Эти желания могут быть выражены по-разному: «Если бы я сейчас умер, мои родители пожалели бы, что относились ко мне так плохо», «Лучше умереть, чем так дальше жить», «Я устал от жизни», «Вам без меня будет лучше», «Вам не придется слишком долго меня терпеть». Смерть близкого человека от суицида приводит к психологическим трудностям и тех, кто остается в живых. Как говорил знаменитый суицидолог Э. Шнейдман: «Суицидальный человек помещает свой психологический скелет в шкафу у оставшихся в живых близких».

Необходимость профилактики суицидов вытекает прежде всего из абсолютной ценности человеческой жизни, трагической бессмысленности гибели людей. Серьезность проблемы, с одной стороны, и длительное ее замалчивание официальными кругами, с другой стороны, породили в обществе в отношении ее различные «мифы», предубеждения (таблица 12).

Таблица 12

Соотношение предубеждений, связанных с суицидальным поведением, и реального положения дел[1]

Мифы и предубеждения	Реальность
1. Самоубийство совершается в основном психически ненормальными людьми.	Это самый распространенный миф. Однако исследования показывают, что 80—85% людей из числа лишивших себя жизни были практически здоровыми.
2. Самоубийство невозможно предотвратить. Если человек решил покончить с собой, то никто и ничто не сможет его остановить.	Кризисный период имеет определенную продолжительность, и «потребность в самоубийстве» у подавляющего числа людей является лишь временной. В этот период человек нуждается в душевной теплоте, помощи и поддержке.
3. Существует некий тип людей, склонных к самоубийству.	Самоубийство совершают люди различных психологических типов. Все зависит от силы психотравмирующей ситуации и ее личностной оценки как непереносимой.
4. Не существует никаких признаков, которые указывали бы на то, что человек решился на самоубийство.	Самоубийству, как правило, предшествует необычное для данного человека поведение. Об этом свидетельствуют определенные «знаки беды», которые необходимо знать людям из ближайшего социального окружения человека.
5. Человек, который говорит о самоубийстве, никогда его не совершает.	Большинство людей, совершивших самоубийство, накануне сообщало о своих намерениях товарищам, коллегам, родственникам, но их либо не понимали, либо не придавали значения соответствующим высказываниям.
6. Решение о самоубийстве приходит внезапно, без предварительной подготовки.	Анализ суицидальных действий показал, что они являются результатом достаточно длительной психотравматизации. Суицидальный кризис может длиться несколько недель и даже месяцев.
7. Если человек совершил попытку самоубийства, он никогда этого не повторит снова.	Если человек совершил неудачную попытку самоубийства, то риск повторной попытки очень высок. Причем наибольшая ее вероятность — в первые 1—2 месяца.
8. Влечение к самоубийству передается по наследству.	Это утверждение никем не доказано. Если в семье были случаи самоубийства или их попыток, то вероятность их совершения другими членами семьи действительно возрастает. Хотя фатальной зависимости здесь нет.
9. Снижению уровня самоубийств способствуют активная просветительская деятельность, пропаганда в СМИ, рассказы о том, почему и как люди совершают самоубийства.	Исследования показывают, что существует непосредственная зависимость между сообщениями о самоубийствах и возрастанием суицидальной активности. В печати и других СМИ необходимо обсуждать не сам факт суицида, а какими способами можно разрешать сложные жизненные проблемы и конфликты.
10. Прием алкоголя помогает снять суицидальные переживания.	Употребление алкоголя с целью избавиться от тягостных переживаний зачастую вызывает противоположный эффект — обостряет тревогу, повышает значимость переживаемого конфликта и тем самым способствует самоубийству.

Так, до недавнего времени люди считали суицид частным делом. Даже многие врачи полагали, что людям следует позволить умереть, если они этого хотят. Для большинства лиц, совершивших суицидальные действия, они были формой неконвенционального поведения, обычно свидетельствовавшей о безумии. Так, у неспециалистов существует упрощенное отношение к фактам самоубийств, стремление объяснить их исключительно влиянием психических расстройств. Между тем изучение обстоятельств суицидальных случаев показывает, что подавляющая часть лишивших себя жизни — это практически здоровые люди, попавшие в острые психотравмирующие ситуации.

Феномен суицида (самоубийство или попытка самоубийства) чаще всего связывается с представлением о психологическом кризисе личности, под которым понимается острое эмоциональное состояние, вызванное какими-то осо-

[1] См: Профилактика самоубийств: Методическое пособие. — М., 1995.

быми, личностно значимыми психотравмирующими событиями. Причем это кризис такого масштаба, такой интенсивности, что весь предыдущий жизненный опыт человека, решившегося на суицид, не может подсказать ему иного выхода из ситуации, которую он считает невыносимой

Такой психологический кризис может возникнуть внезапно (под влиянием сильного аффекта). Но чаще внутренняя душевная напряженность накапливается постепенно, сочетая в себе разнородные негативные эмоции. Они накладываются одна на другую, озабоченность переходит в тревогу, тревога сменяется безнадежностью. Человек теряет веру в себя, в способность преодолеть неблагоприятные обстоятельства, возникает внутренний конфликт «неприятия самого себя», «самоотрицания», появляется ощущение потери смысла жизни.

В психологических экспериментах не раз было показано, что у некоторых людей любая неудача вызывает непроизвольные мысли о смерти. Влечение к смерти не что иное как попытка разрешить жизненные трудности путем ухода из самой жизни. Для юношеского возраста это особенно характерно. Из 200 авторов юношеских автобиографий и дневников, исследованных Н. Килом (1964), свыше трети более или менее серьезно обсуждали возможность самоубийства, а некоторые пытались его осуществить. Среди них такие разные люди, как И. Гете и Р. Роллан, Наполеон и Б. Констан, Я. Вассерман и Дж. Милль, Э. Троллоп и Б. Уэбб, Т. Манн и И. Ганди, И. Тургенев и М. Горький.

В основе суицидального поведения (независимо от его типологического своеобразия) лежит конфликт. В любом конфликте существуют:

— объективные требования, предъявляемые к человеку ситуацией;

— субъективное осознание значимости, осмысление этих требований и степени их сложности для личности;

— оценка личностью своих возможностей для преодоления, снятия фрустрирующей ситуации;

— реальные действия личности в такой ситуации.

Конфликтная ситуация приобретает характер суицидоопасной, когда человек осознает ее как высокозначимую, предельно сложную, а свои возможности — как недостаточные, переживая при этом острую фрустрацию ведущих потребностей и выбирая суицидальные действия как единственно возможный для себя выход.

Виды суицидального поведения. Суицидальное поведение может быть истинным, аффективным и демонстративно-шантажным:

— истинный суицид — осознанные действия, целью которых является совершение акта самоубийства, желание лишить себя жизни. Серьезность и устойчивость намерения подтверждаются выбором места, времени и способа суицидального действия, активной предварительной подготовкой, а в ряде случаев — наличием предсмертных записок. При истинных суицидальных действиях период, предшествующий самоубийству, отличается большей длительностью (от нескольких суток до месяца и более);

— аффективный суицид — суицидальные действия, обусловленные необычайно сильным аффектом, возникшим в результате внезапного острого психотравмирующего события или под влиянием аккумуляции хронических психотравм. В отличие от истинного суицида, при котором психотравма, осознанная и переработанная человеком, вызывает определенный тип целенаправленного, хотя и неадаптивного поведения, при аффективных суицидальных действиях психотравмирующая ситуация не успевает подвергнуться сознательной личностной переработке. Такие суициды характеризуются «свернутостью» и интенсивностью динамики, стремительным ростом эмоциональной напряженности, крайне эмоционально насыщенными отрицательными переживаниями гнева, обиды, оскорбленного достоинства, чести и т. п. Восприятие конфликтной

ситуации становится избирательно фрагментарным, отрывочным. Суициденты не реагируют на обращения окружающих, никакие аргументы в расчет не принимаются. Охваченность суицидальным побуждением обусловливает отсутствие страха смерти и боли;

— демонстративно-шантажное суицидальное поведение — сознательная манипуляция индивидом жизнеопасными действиями при сохранении для него высокой ценности собственной жизни в целях изменения конфликтной ситуации в благоприятную сторону. Личностный смысл демонстративно-шантажных попыток состоит в оказании психологического давления на окружающих значимых лиц в целях изменения конфликтной ситуации в благоприятную для себя сторону (вызвать к себе жалость, сочувствие, избавиться от грозящих неприятностей и т. п.). При демонстративно-шантажных попытках человек понимает, что его действия не должны повлечь за собой смерть, и для этого предпринимает все меры предосторожности.

Необходимо подчеркнуть, что какой-либо единой личностной структуры, специфичной для суицидального поведения и достаточно определенно указывающей на вероятность его возникновения, обнаружить не удалось. Вместе с тем наибольшей уязвимостью, склонностью к ригидному, неадаптивному поведению обладают люди с акцентуированными и психопатическими чертами характера. В одном случае речь идет о практически здоровых людях, отличающихся гипертрофированной заостренностью каких-либо характерологических черт, а в другом — о тех, у кого пограничные расстройства могут в привычных для них условиях жизни быть стертыми, компенсированы адаптивными эталонами поведения. В трудных же условиях, на фоне возрастных кризисов, недостаточной социальной и физической зрелости личности, компенсаторные механизмы расстраиваются, что и приводит к дезадаптации.

К характерным личностным особенностям суицидентов можно отнести:

— низкий или заниженный уровень самооценки, неуверенность в себе;

— высокую потребность в самореализации;

— симбиотичность, высокую значимость для них теплых, эмоциональных связей, искренности взаимоотношений, наличия эмпатии, понимания и поддержки со стороны окружающих;

— трудности при принятии решений;

— высокий уровень тревожности, снижение уровня оптимизма и активности в ситуации затруднений;

— склонность к самообвинению, преувеличение своей вины;

— низкую самостоятельность;

— недостаточную социализацию, инфантильность и незрелость личности.

Знание характера конфликтной ситуации, которая создала предпосылки для возникновения психологического кризиса, а также личностных характеристик человека дает психологу некоторые основания для определения суицидального потенциала личности.

В качестве наиболее вероятных причин для принятия решения о самоубийстве в условиях военной службы выступают: затрудненная адаптация военнослужащего; глумления и издевательства со стороны сослуживцев; потеря социального статуса в воинском коллективе; боязнь ответственности за совершенное преступление, проступок; смерть или измена близкого человека; длительное соматическое или психическое заболевание; слабое физическое развитие. Вероятность возникновения суицида значительно выше в начальном периоде службы, во время несения службы в карауле, а также если в подразделении сложилась тяжелая морально-психологическая обстановка.

Должностным лицам, отвечающим за жизнь и здоровье подчиненных, необходимо знать, что суицидальное поведение, как правило, имеет определенную продолжительность и характеризуется следующей динамикой. Вначале (под

влиянием конфликтной ситуации) у военнослужащего возникают суицидальные мысли, характеризующиеся размышлениями об отсутствии смысла жизни, фантазиями на тему своей смерти. Затем рождаются суицидальные замыслы (разработка плана самоубийства) и намерения (принятие решения о самоубийстве). И лишь после этого осуществляются суицидальные действия.

Время от возникновения первых суицидальных мыслей до намерения совершить самоубийство есть наиболее вероятный период, когда окружающим удается остановить потенциального суицидента от реализации задуманного. В этот временной отрезок у самого военнослужащего наблюдается острая потребность в теплых дружеских отношениях, в сопереживании и эмоциональной поддержке.

Офицерам и военнослужащим подразделения необходимо обращать внимание на такие признаки, которые могут свидетельствовать о приближающейся беде:

— открытые высказывания о желании покончить с собой;

— косвенные намеки на возможность суицидальных действий, демонстрация материальных атрибутов готовящегося самоубийства;

— утайка патронов, накапливание лекарственных препаратов, поиск отравляющих жидкостей, укрепление веревки и т. п.;

— частые разговоры о самоубийствах;

— стремление к уединению, разрыв привычных связей, изменившийся стереотип поведения;

— чрезвычайно настойчивые просьбы о переводе в другое подразделение, воинскую часть, о госпитализации, о предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам;

— внезапное появление щедрости (раздача личных вещей), что сопровождается символическим прощанием;

— утрата интереса к окружающему и т. д.

Признаками эмоциональных нарушений являются:

— потеря аппетита или импульсивное обжорство, бессонница или повышенная сонливость в течение, по крайней мере, последних дней;

— частые жалобы на соматическое недомогание (на боли в животе, головные боли, постоянную усталость, частую сонливость);

— необычно пренебрежительное отношение к своему внешнему виду;

— постоянное чувство одиночества, бесполезности, вины или грусти;

— ощущение скуки при проведении времени в привычном окружении или выполнении работы, которая раньше приносила удовольствие;

— уход от контактов, изоляция от друзей и семьи, превращение в человека-одиночку; нарушения внимания со снижением качества выполняемой работы;

— погруженность в размышления о смерти;

— отсутствие планов на будущее («Почему это должно меня беспокоить? Ведь завтра я могу умереть»);

— внезапные приступы гнева, зачастую возникающие из-за мелочей.

При оценке суицидоопасности должностным лицам в каждом конкретном случае необходимо учитывать совокупность личностных и ситуационных факторов. При этом для определения степени суицидального риска необходимо выявлять и сопоставлять как про-, так и антисуицидальные предпосылки. На индивидуальном уровне — это устойчивое позитивное отношение к жизни и негативное — к смерти, широта диапазона знаемых и субъективно приемлемых путей разрешения конфликтных ситуаций, эффективность механизмов психологической защиты, высокий уровень социализации личности. Конкретными формами выражения антисуицидальных личностных факторов могут быть, например, эмоциональная привязанность к значимым близким; родительские обязанности; выраженное чувство долга; боязнь причинить себе фи-

зическое страдание; представление о позорности и греховности суицида; представления о неиспользованных жизненных возможностях и т. д. Чем больше отмечено антисуицидальных факторов в отношении к данному человеку, тем прочнее его антисуицидальный барьер, тем менее вероятны суицидальные действия, и наоборот.

Безусловно, эффективность превенции зависит, прежде всего, от полноты и своевременности выявления потенциальных суицидентов. Но совершенно очевидно, что профилактика суицидального поведения не может ограничиваться только этим. Она должна представлять собой многоуровневую систему, объединяющую меры социального, психологического, медицинского, правового и педагогического характера. К этим мерам следует отнести:

— правильное и четкое планирование и организацию повседневной жизнедеятельности, быта и досуга в воинских коллективах;

— организацию мероприятий психогигиенического и психопрофилактического характера, обеспечивающих сохранение психического здоровья военнослужащих;

— обеспечение социальной защищенности, соблюдение конституционных прав людей;

— предупреждение нездоровых взаимоотношений между членами воинского коллектива;

— выявление групп высокого суицидального риска;

— умение должностных лиц распознавать потенциальных самоубийц;

— адекватную и своевременную психологическую помощь военнослужащим, находящимся в состоянии острого личностного кризиса.

Основными направлениями деятельности войскового психолога, связанными с суицидологической превенцией, являются:

— изучение социально-психологических процессов в воинских коллективах, психологических характеристик различных неформальных групп, проведение экспериментально-психологических обследований личного состава в целях выявления людей с повышенным суицидальным риском;

— выявление причин, условий и предпосылок, способствующих суицидальным происшествиям, своевременное информирование и выработка предложений должностным лицам о необходимости проведения тех или иных организационных мероприятий по их устранению;

— активное участие в создании в воинских коллективах благоприятной, уважительной атмосферы;

— своевременная разработка рекомендаций по работе с воинами, имеющими признаки затруднений в адаптации;

— проведение психологического анализа каждого случая суицида и участие в качестве специалиста-эксперта в расследовании дел, связанных с самоубийством;

— организация реабилитационных мероприятий с людьми, совершившими суицидальную попытку;

— проведение занятий со всеми категориями военнослужащих, членами их семей по профилактике самоубийств и покушений на самоубийство, ознакомление их с принципами и методами оказания первой психологической помощи суицидентам, в разрешении кризисной ситуации, своевременном распознавании лиц с высокой вероятностью суицидального поступка.

Свои особенности имеет профилактическая беседа психолога с потенциальным суицидентом. Пригласив такого военнослужащего на беседу (обязательно лично), должностные лица психологической работы должны стремиться установить с ним тесный эмоциональный контакт, проявить истинную заинтересованность, терпеливо, без сомнения и критики выслушать человека. После восстановления последовательности событий, приведших к кризису, следует пока-

зать (не умаляя значимости происходящего для военнослужащего), что подобные ситуации возникают и у других людей, что это временное явление, что его жизнь нужна его близким, другим людям.

Общим эмпирическим правилом является следующее: если в каких-либо высказываниях военнослужащего звучит что-то непонятное или имеющее скрытый подтекст, касающийся вопросов жизни и смерти, то лучшей реакцией станет выясняющий вопрос, что он конкретно подразумевал под своим замечанием. И если после полученного ответа у психолога возникнут подозрения, что речь идет о суицидальных намерениях, то следует спросить прямо: «Вы имеете в виду самоубийство?»

Главное внимание затем требуется сосредоточить на совместном планировании способа преодоления создавшейся ситуации. При этом важно побудить человека к словесному оформлению планов предстоящих действий («планирование»). В заключение беседы высказывается активная поддержка, чтобы придать уверенность человеку в своих силах и возможностях.

В профилактической беседе необходимо учитывать, что большинство потенциальных суицидентов характеризует так называемое суженное сознание. В обыденной речи потенциального самоубийцы сужение проявляется в использовании определенных слов, отражающих пресуицидальное дихотомическое мышление — «все или ничего». Мышление такого человека сужено, часто сведено к дихотомии, включающей только два варианта выбора поведения: да или нет; жизнь такая, как я хочу — или смерть; величие — или прах; будет по-моему — или вообще никак. Затем возникает отчаяние, порожденное ограниченным видением только двух альтернатив, а не трех или большего числа вариантов выбора, какие обычно предлагает повседневная жизнь.

В связи с вышесказанным одна из первоочередных задач любого добровольного помощника (друга) или психотерапевта — помочь человеку увидеть ситуацию под новым углом зрения. Специалисту, проводящему беседу, следует мягко выразить несогласие с предвзятой обращенностью к смерти человека, склонного к самоубийству.

Следует иметь в виду, что потенциальные суициденты страдают от невыносимого чувства вины. А если потенциальный помощник говорит о суициде как о чем-то аморальном, то он не только блокирует обсуждение этого вопроса, но может усилить и без того тягостное для человека уныние и депрессию. Важно помнить, что для суицидента саморазрушение ни в коем случае не представляет собой теологической проблемы, а является результатом невыносимого эмоционального стресса.

Люди с суицидальными тенденциями не только испытывают печаль, тоску, уныние и разочарование, но и могут проявлять враждебность к своему окружению. Очень часто, к сожалению, семья и друзья в ответ реагируют негодованием, допускают в беседе эмоциональные доводы, которые приводят к отрицательному результату. Они могут сосредоточиться на инфантильности депрессивной личности, а не на истинной, заботливой и поддерживающей встрече с отчаянием. Часто вслед за исчезновением раздражения может быть потеряна и жизнь близкого человека. Интервенция может отпугивать.

Что можно сделать для того, чтобы помочь суициденту? Э. Гроллман, известный специалист-суицидолог, рекомендует следующие практические действия.

I. *Подбирайте ключи к разгадке суицида.* Ищите признаки возможной опасности: суицидальные угрозы, предшествующие попытки самоубийства, депрессии, значительные изменения поведения или личности человека, а также приготовления к последнему волеизъявлению. Уловите проявления беспомощности и безнадежности и определите, не является ли человек одиноким и изолированным. Чем больше будет людей, осознающих эти предостережения,

тем значительнее шансы исчезновения самоубийства из перечня основных причин смерти.

2. *Примите суицидента как личность.* Допустите возможность, что человек действительно является суицидальной личностью. Не считайте, что он не способен и не сможет решиться на самоубийство. Не позволяйте другим вводить вас в заблуждение относительно несерьезности конкретной суицидальной ситуации. Опасность, что вы растеряетесь, преувеличив потенциальную угрозу, — ничто по сравнению с тем, что кто-то может погибнуть из-за вашего невмешательства.

3. *Установите заботливые взаимоотношения.* Их следует выражать не только словами, но и невербальной эмпатией; в этих обстоятельствах уместнее не морализирование, а поддержка. Вместо того чтобы страдать от самоосуждения и других переживаний, тревожная личность должна постараться понять свои чувства. Для человека, который чувствует, что он бесполезен и не любим, забота и участие отзывчивого человека являются мощными ободряющими средствами. Именно таким образом вы лучше всего проникнете в изолированную душу отчаявшегося человека.

4. *Будьте внимательным слушателем.* Суициденты особенно страдают от сильного чувства отчуждения. В силу этого они бывают не настроены принять ваши советы. Гораздо больше они нуждаются в обсуждении своей боли, фрустрации и того, о чем говорят: «У меня нет ничего такого, ради чего стоило бы жить». Если человек страдает от депрессии, то ему нужно больше говорить самому, чем беседовать с ним. Помните, что этому человеку трудно сосредоточиться на чем-то, кроме своей безысходности. Вы можете оказать неоценимую помощь, выслушав слова, выражающие чувства этого человека, будь то печаль, вина, страх или гнев. Несмотря на то, что основные предвестники самоубийства часто завуалированы, они могут быть распознаны восприимчивым слушателем.

5. *Не спорьте.* Сталкиваясь с суицидальной угрозой, друзья и родственники часто отвечают: «Подумай, ведь ты же живешь гораздо лучше других людей; тебе бы следовало благодарить судьбу». Этот ответ сразу блокирует дальнейшее обсуждение; такие замечания вызывают у несчастного и без того человека еще большую подавленность. Желая помочь таким образом, близкие способствуют обратному эффекту.

Можно встретить часто и другое знакомое замечание: «Ты понимаешь, какие несчастья и позор ты навлечешь на свою семью?» Но, возможно, за ним скрывается именно та мысль, которую желает осуществить суицидент. Ни в коем случае не проявляйте агрессию, если вы присутствуете при разговоре о самоубийстве, и постарайтесь не выражать потрясения тем, что услышали. Вступая в дискуссию с подавленным человеком, вы можете не только проиграть спор, но и потерять его самого.

6. *Задавайте вопросы.* Если вы задаете такие косвенные вопросы, как: «Я надеюсь, что ты не замышляешь самоубийства?», то в них подразумевается ответ, который вам бы хотелось услышать. Если близкий человек ответит: «Нет», то вам, скорее всего, не удастся помочь в разрешении суицидального кризиса.

Лучший способ вмешаться в кризис, это заботливо задать прямой вопрос: «Ты думаешь о самоубийстве?» Он не приведет к подобной мысли, если у человека ее не было; наоборот, когда он думает о самоубийстве и, наконец, находит кого-то, кому небезразличны его переживания и кто согласен обсудить эту запретную тему, то он часто чувствует облегчение и ему дается возможность понять свои чувства и достичь катарсиса.

Следует спокойно и доходчиво спросить о тревожащей ситуации, например: «С каких пор вы считаете свою жизнь столь безнадежной?», «Как вы думаете,

почему у вас появились эти чувства?», «Есть ли у вас конкретные соображения о том, каким образом покончить с собой?», «Если вы раньше размышляли о самоубийстве, что вас останавливало?» Чтобы помочь суициденту разобраться в своих мыслях, можно иногда перефразировать, повторить наиболее существенные его ответы: «Иными словами, вы говорите...». Ваше согласие выслушать и обсудить то, чем хотят поделиться с вами, будет большим облегчением для отчаявшегося человека, который испытывает боязнь, что вы его осудите, и готов к тому, чтобы уйти.

7. *Не предлагайте неоправданных утешений*. Одним из важных механизмов психологической защиты является рационализация. После того как вы услышали от кого-то о суицидальной угрозе, у вас может возникнуть желание сказать: «Нет, вы так на самом деле не думаете». Для этих умозаключений зачастую нет никаких оснований, за исключением вашей личной тревоги.

Причина, по которой суицидент посвящает кого-то в свои мысли, состоит в желании вызвать обеспокоенность его ситуацией. Если вы не проявите заинтересованности и отзывчивости, то депрессивный человек может посчитать суждение типа: «Вы на самом деле так не думаете» проявлением отвержения и недоверия. Если вести с ним беседу с любовью и заботой, то это значительно снизит угрозу самоубийства. В противном случае его можно довести до суицида банальными утешениями как раз тогда, когда он отчаянно нуждается в искреннем, заботливом и откровенном участии в его судьбе.

Суицидальные люди с презрением относятся к замечаниям типа: «Ничего, ничего, у всех есть такие же проблемы, как у тебя» и другим аналогичным, поскольку они резко контрастируют с их мучениями. Эти выводы лишь минимизируют, уничижают их чувства и заставляют ощущать себя еще более ненужными и бесполезными.

8. *Предложите конструктивные подходы*. Вместо того чтобы говорить суициденту: «Подумай, какую боль принесет твоя смерть близким», попросите поразмыслить об альтернативных решениях, которые, возможно, еще не приходили ему в голову.

Одна из наиболее важных задач профилактики суицидов состоит в том, чтобы помочь определить источник психического дискомфорта. Это может быть трудным, поскольку «питательной средой» суицида является скрытность. Наиболее подходящими вопросами для стимуляции дискуссии могут быть: «Что с вами случилось за последнее время?», «Когда вы почувствовали себя хуже?», «Что произошло в вашей жизни с тех пор, как возникли эти перемены?», «К кому из окружающих они имели отношение?» Потенциального самоубийцу следует подтолкнуть к тому, чтобы он идентифицировал проблему и как можно точнее определил, что ее усугубляет.

Имеет смысл также сказать: «Вы все-таки взволнованы. Может, если вы поделитесь своими проблемами со мной, я постараюсь понять вас».

Если кризисная ситуация и эмоции выражены, то далее следует выяснение, как человек разрешал сходные ситуации в прошлом. Это называется «оценкой средств, имеющихся для решения проблемы». Она включает выслушивание описания предыдущего опыта в аналогичной ситуации. Для инициирования можно задать вопрос: «Не было ли у вас раньше сходных переживаний?» Существует уникальная возможность совместно раскрыть способы, которыми человек справлялся с кризисом в прошлом. Они могут быть полезны для разрешения и настоящего конфликта.

Постарайтесь выяснить, что остается, тем не менее, позитивно значимым для человека. Что он еще ценит. Отметьте признаки эмоционального оживления, когда речь зайдет о «самом лучшем» времени в жизни, особенно следите за его глазами. Что из имеющего для него значимость достижимо? Кто те люди, которые продолжают его волновать? И теперь, когда жизненная ситуация про-

анализирована, не возникло ли каких-либо альтернатив? Не появился ли луч надежды?

9. *Вселяйте надежду*. Психотерапевты давно пришли к выводу, что очень ценным является сосредоточение на том, *что люди говорят или чувствуют*. Когда беспокоящие скрытые мысли выходят на поверхность, беды кажутся менее фатальными и разрешимыми.

Надежда помогает человеку выйти из поглощенности мыслями о самоубийстве. Надежда возникает не из оторванных от реальности фантазий, а из существующей способности желать и достигать. Когда люди полностью теряют надежду на достойное будущее, они нуждаются в поддерживающем совете, в предложении какой-то альтернативы: «Как бы вы могли изменить ситуацию?», «Какому вмешательству извне вы могли бы противостоять?», «К кому вы могли бы обратиться за помощью?»

Поскольку суицидальные лица страдают от внутреннего эмоционального дискомфорта, все окружающее кажется им мрачным. Но им важно объяснить, что не имеет смысла концентрироваться лишь на отрицательных эмоциях. Человек может любить и в то же время иногда испытывать откровенную ненависть; смысл жизни не исчезает, даже если она приносит душевную боль. Тьма и свет, радости и печали, счастье и страдание являются неразделимо переплетенными нитями в ткани человеческого существования. Таким образом, основания для реалистичной надежды должны быть представлены честно, убедительно и мягко. Очень важно, если вы укрепите силы и возможности человека, внушите ему, что кризисные проблемы обычно преходящи, а самоубийство не выход.

10. *Оцените степень риска самоубийства*. Постарайтесь определить серьезность возможного самоубийства. Ведь намерения могут различаться, начиная с мимолетных, расплывчатых мыслей о такой возможности и кончая разработанным планом суицида путем отравления, прыжка с высоты, использования огнестрельного оружия или веревки. Очень важно выявить и другие факторы, такие как алкоголизм, употребление наркотиков, степень эмоциональных нарушений и дезорганизации поведения, чувство безнадежности и беспомощности. Неоспоримым фактом является то, что чем более «разработан» метод самоубийства, тем выше его потенциальный риск. Очень мало сомнений в серьезности ситуации остается, например, если депрессивный подросток, не скрывая, дарит кому-то свой любимый магнитофон, с которым он ни за что бы не расстался. В этом случае лекарства, оружие или ножи следует убрать подальше.

11. *Не оставляйте человека одного в ситуации высокого суицидального риска*. Оставайтесь с ним как можно дольше или попросите кого-нибудь побыть с ним, пока не разрешится кризис или не прибудет помощь. Возможно, придется позвонить в пункт скорой помощи или обратиться в поликлинику. Помните, что поддержка накладывает на вас определенную ответственность. Для того чтобы показать человеку, что окружающие заботятся о нем, и создать чувство жизненной перспективы, вы можете заключить с ним так называемый суицидальный контракт — попросить об обещании связаться с вами перед тем, как он решится на суицидальные действия в будущем для того, чтобы вы еще раз смогли обсудить возможные альтернативы поведения. Как это ни странно, такое соглашение может оказаться весьма эффективным.

12. *Обратитесь за помощью к специалистам*. Суициденты имеют суженное поле зрения, своеобразное туннельное сознание. Их разум не в состоянии восстановить полную картину того, как следует разрешать очень сложные проблемы. Первая просьба часто состоит в том, чтобы им была предоставлена помощь. Друзья, несомненно, могут иметь благие намерения, но им может

не хватать умения и опыта, кроме того, они бывают склонны к излишней эмоциональности.

Для испытывающих суицидальные тенденции возможным помощником может оказаться священник. Многие священнослужители являются превосходными консультантами — понимающими, чуткими и достойными доверия. Но есть среди них и такие, которые не подготовлены к кризисному вмешательству. Морализированием и поучающими банальностями они могут подтолкнуть прихожанина к большей изоляции и самообвинениям.

Ни в коем случае при суицидальной угрозе не следует недооценивать помощь психиатров или клинических психологов. Благодаря своим знаниям, умениям и психотерапевтическому влиянию эти специалисты обладают уникальными способностями понимать сокровенные чувства, потребности и ожидания человека. Во время психотерапевтической консультации отчаявшиеся люди глубже раскрывают свое страдание и тревоги.

Если депрессивный человек не склонен к сотрудничеству и не ищет помощи специалистов, то еще одним методом лечения является семейная терапия. В этом случае об отчаявшемся не говорят «пациент». Все члены семьи оказывают поддержку, высказывают свои намерения и огорчения, конструктивно вырабатывая более комфортный стиль совместной жизни. Наряду с конструктивным снятием эмоционального дискомфорта при семейной терапии могут быть произведены персональные изменения в окружении.

Иногда единственной альтернативой помощи суициденту, если ситуация оказывается безнадежной, становится госпитализация в психиатрическую больницу. Промедление может быть опасным; госпитализация может принести облегчение как больному, так и семье. Тем не менее больницы, конечно, не являются панацеей. Установлено, что те, кто негативно относится к лечению в психиатрическом стационаре, обладают наивысшим суицидальным риском при поступлении в больницу и выписке из нее. После выписки из больницы имеющие высокий суицидальный риск очень плохо приспосабливаются к жизни в окружении. Некоторые из них в дальнейшем кончают с собой, другие повторяют суицидальные попытки, в результате чего вновь попадают в больницу.

13. *Важность сохранения заботы и поддержки*. Если критическая ситуация и миновала, то специалисты или семьи не могут позволить себе расслабиться. Самое худшее может не быть позади. За улучшение часто принимают повышение психической активности больного. Бывает так, что накануне самоубийства депрессивные люди бросаются в водоворот деятельности. Они просят прощения у всех, кого обидели. Видя это, вы облегченно вздыхаете и ослабляете бдительность. Но эти поступки могут свидетельствовать о решении рассчитаться со всеми долгами и обязательствами, после чего можно покончить с собой. И действительно, половина суицидентов совершает самоубийство не позже чем через три месяца после начала психологического кризиса.

Любая информация, сообщенная военнослужащим во время беседы, не может быть передана кому бы то ни было без его согласия. После беседы такого военнослужащего нельзя оставлять без внимания, необходимо создать для него на какой-то период щадящие режим и условия деятельности (не ставить в наряд, особенно с оружием, не посылать в рейс и т. п.). При необходимости следует продумать вопрос о направлении военнослужащего в лечебное учреждение.

В целом условием эффективности оказания психологической помощи военнослужащим является сочетание методов и процедур специального психологического воздействия с повседневной организаторской и воспитательной деятельностью всех субъектов военного управления. Объективными признаками позитивного эффекта являются: многочисленные проявления поведенческого и эмоционального характера, свидетельствующие о качественно ином уровне восприятия военнослужащим ситуаций жизнедеятельности; улучше-

ние результатов в учебно-боевой и служебной деятельности; хорошие отношения с сослуживцами, позитивный настрой на службу, оптимизм, удовлетворенность условиями воинской деятельности и т. п.

Таким образом, острота и актуальность проблемы суицидального поведения требует от специалистов и всех должностных лиц понимания сущности этого явления, владения основными методами его диагностики и организации профилактической работы. Эмоциональные проблемы, приводящие к суициду, редко разрешаются полностью, даже когда кажется, что худшее позади. Поэтому никогда не следует обещать полной конфиденциальности. Оказание помощи не означает, что необходимо соблюдать полное молчание. Как правило, «подавая сигналы» возможного самоубийства, отчаявшийся человек просит о помощи. И, несомненно, ситуация не разрешится до тех пор, пока суицидальный человек не адаптируется в жизни.

Литература

1. *Абульханова К.А.* Рубинштейновская категория субъекта и ее различные методологические значения // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. — М., 2002.

2. *Абульханова К.А.* Стратегия жизни. — М., 1991.

3. Актуальные проблемы морально-политической и психологической подготовки войск в современных условиях. — М., 1981.

4. *Анцыферова Л.И.* Психологическое содержание феномена «субъект» и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.

5. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. — СПб., 2001.

6. *Алешина Ю.Е.* Индивидуальное и семейное консультирование. — М., 1994.

7. *Боенко А.В., Гончаров А.И.* Рабочая книга психолога ВВ МВД. — М., 1998.

8. *Боенко А.В.* Суицидальное поведение военнослужащих срочной службы и его предупреждение. — М., 1993.

9. *Брушлинский А.В.* Субъект: мышление, учение, воображение. — М., 1996.

10. Военная психология: методология, теория, практика: Учебно-методическое пособие: В 2-х ч. — М., 1998.

11. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII—XIX вв. — М., 1993.

12. *Горностай П.П., Васьковская С.В.* Теория и практика психологического консультирования. Проблемный подход. — Киев, 1995.

13. *Гуревич А.Д.* Социально-психологические особенности воинского коллектива. — М.: Наука, 1986.

14. *Гуревич А.Д.* Социально-психологические особенности воинского коллектива. — М., 1986.

15. *Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А.* Готовность к деятельности. — Минск, 1979.

16. *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей. — СПб., 1999.

17. *Елисеев О.П.* Практикум по психологии личности. — СПб., 2000.

18. *Журавлев А.Л.* Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.

19. *Кондрашенко В.Т., Донской Д.И.* Общая психотерапия. — Минск, 1997.

20. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса. — М., 1983.

21. *Кочюнас Р.* Основы психологического консультирования. — М., 1999.

22. *Кузнецов Л.Н.* Формирование состояния психической готовности к боевым действиям у офицера-оператора в процессе боевого дежурства (на примере офицера наведения войск ПВО): Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1989.

23. *Мэй Р.* Искусство психологического консультирования. — М., 1994.

24. *Левитов Н. Д.* О психических состояниях человека. — М., 1964.
25. *Леонова А.Б., Медведев В.И.* Функциональные состояния человека в учебной деятельности: Учебное пособие. — М., 1981.
26. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. — М., 1999.
27. *Нельсон-Джоунс Р.* Теория и практика консультирования. — СПб., 2000.
28. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
29. *Незнамов А.* К вопросу о военной психологии // Военный вестник. — 1922. — № 17—18.
30. *Осипова А.А.* Общая психокоррекция: Учебное пособие для студентов вузов. — М., 2000.
31. Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. — М., 2002.
32. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / Под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. — М., 2001.
33. Психические состояния: Хрестоматия. — СПб., 2000.
34. Психотерапевтическая энциклопедия / Под общ. ред. Б.Д. Карвасарского. — СПб., 1998.
35. *Прохоров А.О.* Психология неравновесных состояний. — М., 1998.
36. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. — СПб., 2000.
37. Практическая психология образования: Учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений. — 2-е изд. / Под ред. Дубровиной. — М., 1998.
38. Профилактика самоубийств: Методическое пособие для командиров, офицеров штабов и органов воспитательной работы. — М., 1995.
39. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М., 1996.
40. *Рубинштейн С.Л.* Избранные философско-психологические труды. — М., 1997.
41. *Рубинштейн С.Л.* Человек и мир. — М., 1997.
42. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. — М., 1946.
43. *Слободчиков В.И., Исаев Е.И.* Психология человека. — М., 1995.
44. *Столин В.В., Бодалев А.А.* Семья в психологической консультации. — М., 1989.
45. *Сергиенко Е.А.* Природа субъекта: онтогенетический аспект // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.
46. Содержание и организация морально-психологического обеспечения боевых действий. — М., 1994.
47. *Сыромятников И.В.* Организация психологической работы в воинской части в мирное время. — М., 2000.
48. *Сыромятников И.В.* Становление профессиональной деятельности психолога воинской части сухопутных войск: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1997.
49. Социальная и военная психология. — М., 1990.
50. *Таланкин А.А.* Военная психология и вопросы военно-политического воспитания в РККА. — М. ; Л., 1929.
51. *Утлик Э.П.* Психология дисциплины. — М., 1992.
52. *Феденко Н.Ф., Галицкий А.Н.* Психологические аспекты преодоления конфликтов в воинских коллективах. — М., 1982.
53. *Фрейд З.* Психология бессознательного. Сборник произведений. — М., 1989.
54. Энциклопедия психологических тестов. Профессиональное консультирование, профессиональный отбор, профессиональная ориентация, тесты для безработных. — М., 1997.
55. *Ядов В.А.* Социологическое исследование: методология, программа, методы. — М., — 1987.

Приложение 1

Взаимодействие должностных лиц полка при организации и проведении психологической работы

Должностные лица	Направления психологической работы			
	Психологическое изучение военнослужащих	Психологическое обеспечение боевой подготовки	Обеспечение боевого дежурства, караульной и гарнизонной служб	Обеспечение воинской дисциплины и сплоченности коллектива
Командир воинской части	• всесторонне изучает личный состав путем личного общения • издает приказ по части о приеме и изучении молодого пополнения, а также о распределении по должностям и подразделениям • проводит ознакомительную беседу с прибывшим пополнением, знакомит личный состав с должностными лицами полка, его историей и традициями • руководит работой должностных лиц по изучению психологических качеств военнослужащих • анализирует доклады и сообщения должностных лиц об изучении военнослужащих	• утверждает план мероприятий психол. работы по обеспечению боевой подготовки • ставит задачи своим заместителям, начальникам служб и родов войск, командирам подразделений по организации психологической подготовки личного состава • контролирует и анализирует ход боевой учебы подразделений полка, сформированность профессиональной и психологической готовности личного состава, физической выносливости и психологической устойчивости • подводит итоги занятий по боевой подготовке за месяц с учетом уровня профессиональной и психологической подготовленности военнослужащих к выполнению боевых задач • ставит задачи должностным лицам по совершенствованию психологической подготовки	• издает приказ о допуске военнослужащих к несению боевого дежурства, караульной службы («О составе дежурных боевых смен») • организует деятельность должностных лиц по всестороннему обеспечению боевого дежурства, караульной и гарнизонной служб • организует подведение итогов несения службы за период обучения, распространение передового опыта	• определяет своим приказом порядок приема психологом военнослужащих для оказания им психологической помощи • оценивает и совершенствует условия службы и быта личного состава в целях предупреждения предпосылок к недисциплинированности • ставит задачи должностным лицам полка по организации воспитательной работы с прибывшим пополнением, оказанию им помощи в адаптации к службе, по формированию здорового морально-психологического климата в подразделениях, укреплению воинской дисциплины, организованности и правопорядка

Должностные лица	Направления психологической работы			
	Психологическое изучение военнослужащих	Психологическое обеспечение боевой подготовки	Обеспечение боевого дежурства, караульной и гарнизонной служб	Обеспечение воинской дисциплины и сплоченности коллектива
Заместитель командира части по воспитательной работе	• проводит инструкторско-методические занятия с должностными лицами по изучению молодого пополнения • изучает настроения, общественное мнение и психологические качества военнослужащих • организует работу должностных лиц пункта приема молодого пополнения, оказывает методическую помощь командирам в индивидуальном изучении военнослужащих • проводит ознакомительную беседу с военнослужащими, информирует их о традициях воинской части, осуществляет наблюдение за военнослужащими в целях выявления у них признаков ИПН • составляет общую морально-психологическую характеристику личного состава полка, утверждает список военнослужащих, подлежащих углубленному изучению, входящих в «группу риска» • вырабатывает рекомендации штабу полка по комплектованию подразделений	• совместно с психологом изучает передовой опыт проведения психологической подготовки и способствует его внедрению в подразделениях полка • осуществляет планирование морально-психологического обеспечения процесса боевой подготовки в полку	• оценивает МПС личного состава, заступающего на боевое дежурство • участвует в подготовке приказа по части о допуске личного состава к несению боевого дежурства, караульной службы • организует методическое обеспечение воспитательной работы с военнослужащими, назначенными для несения службы • всесторонне изучает условия несения службы и вырабатывает рекомендации по их улучшению	• организует воспитательную работу с учетом национальных и психологических особенностей, уровня образования и отношения к религии; • анализирует социально-психологические причины и условия, способствующие нарушению воинской дисциплины, вырабатывает меры по их устранению • изучает воинские коллективы, выделяющиеся устойчивым состоянием дисциплинированности, обеспечивает внедрение передового опыта в практику других подразделений • изучает формы и методы работы по укреплению воинской дисциплины должностными лицами подразделений, вырабатывает рекомендации по их совершенствованию • обучает должностных лиц методам организаторской и воспитательной работы по укреплению воинской дисциплины

Должностные лица	Направления психологической работы			
	Психологическое изучение военнослужащих	Психологическое обеспечение боевой подготовки	Обеспечение боевого дежурства, караульной и гарнизонной служб	Обеспечение воинской дисциплины и сплоченности коллектива
Начальник штаба воинской части	• комплектует подразделения, подбирает военнослужащих на должности младших командиров • исследует и анализирует МПС личного состава полка	• организует взаимодействие офицеров штаба, заместителя командира, психолога, других должностных лиц полка при планировании основных мероприятий психологической работы по обеспечению боевой подготовки • планирует проведение мероприятий (с учетом рекомендаций психолога) по обучению командиров подразделений, их ЗКВР управлению психическими состояниями военнослужащих в боевой обстановке • совместно с заместителем командира полка, офицерами органов воспитательной работы осуществляет контроль, анализ и коррекцию организации и методики проведения занятий по боевой подготовке	• осуществляет планирование, подбор и расстановку личного состава для несения службы • организует контроль за качественным несением службы личным составом полка, доводит результаты проверок до командира полка и командиров подразделений • осуществляет подготовку данных для подведения итогов несения службы за период обучения, поощрение отличившихся	• планирует мероприятия по обучению офицеров практике психологической работы (с учетом рекомендаций психолога) • вносит рекомендации и предложения командиру полка по укреплению МПС личного состава
Начальник медицинской службы	• выявляет военнослужащих с отклонениями в физическом и психическом развитии, склонных к алкоголизму, токсикомании и употреблению наркотиков	• организует медицинское обеспечение занятий по боевой подготовке • следит за соблюдением мер безопасности и сохранением жизни и здоровья военнослужащих во время проведения занятий по боевой подготовке	• осуществляет медицинское освидетельствование военнослужащих, назначенных для несения службы, совместно с психологом выявляет лиц с признаками НПН	• ведет постоянное медицинское наблюдение за лицами с хроническими заболеваниями и НПН • вырабатывает рекомендации командирам подразделений по укреплению их здоровья и осуществляет контроль за их выполнением • проводит профилактические мероприятия по предупреждению травматизма и заболеваемости личного состава

Должностные лица	Направления психологической работы			
	Психологическое изучение военнослужащих	Психологическое обеспечение боевой подготовки	Обеспечение боевого дежурства, караульной и гарнизонной служб	Обеспечение воинской дисциплины и сплоченности коллектива
Командиры подразделений	• обязаны знать воинское звание., фамилию, имя, отчество, национальность, срок службы, должность, специальность, семейное положение, деловые и морально-психологические качества каждого военнослужащего • составляют заявку ЗКВР полка на проведение психологического обследования личного состава	• планируют набор приемов и средств моделирования факторов боевой обстановки для воздействия на военнослужащих (план-конспект) • прогнозируют динамику развития психических состояний личного состава, уровни психической напряженности, предусматривают меры предупреждения возможных негативных психических реакций у военнослужащих • обеспечивают сочетание и постепенное возрастание физической нагрузки и необходимого уровня психического напряжения военнослужащих в процессе учебно-боевой деятельности • контролируют и регулируют психические состояния военнослужащих, обучают их простейшим приемам психической саморегуляции в ходе занятий • анализируют и оценивают уровни профессиональной подготовленности, физической выносливости и психической устойчивости личного состава • подводят итоги боевой подготовки за неделю (по окончании занятий)	• формируют устойчивые профессиональные навыки в ходе практических занятий при подготовке к заступлению на боевое дежурство, в караул • проводят невключенное, открытое наблюдение в целях выявления военнослужащих с признаками повышенной нервно-психической напряженности и проведения с ними дополнит. углубленного психологического изучения (обследования) • в ходе несения службы проводят психогигиенические и психопрофилактические мероприятия (психологическая гимнастика, психотренинги, сеансы нервно-психического восстановления и др.) • выявляют по специальной схеме военнослужащих с повышенной нервно-психической нагрузкой • после смены организуют отдых и психологическую разгрузку военнослужащих	• проводят индивидуальную работу по воинскому воспитанию военнослужащих • оказывают непосредственную помощь военнослужащим в адаптации к условиям военной службы • обеспечивают условия для удовлетворения разнообразных потребностей военнослужащих • руководят работой актива подразделения • выявляют и направляют к психологу лиц, нуждающихся в оказании психологической помощи • организуют и проводят мероприятия по сплочению воинского коллектива

Приложение 2

Модель профессиональной деятельности психолога воинской части

№	Объективные характеристики профессиональной деятельности психолога				Психологические характеристики профессиональной деятельности военного психолога			
	Профессиональные задачи	Профессиональные действия по решению профессиональных задач	Основные методы деятельности психолога	Результаты профессиональной деятельности	Знания в области теории и практики	Умения и навыки, необходимые для осуществления задач профессиональной деятельности	Качества личности, желательные для психолога	Психологические качества-противопоказания
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих	Определение уровня психологической готовности военнослужащих к учебно-боевой деятельности Выявление лиц с низким уровнем нервно-психической устойчивости Подбор военнослужащих на должности младших командиров Психологическое сопровождение военнослужащих в процессе службы, предупреждение негативных отклонений.	Анализ документов, биографический метод, анкетирование, индивидуальная беседа, тестирование, проективные методики, наблюдение, опрос и др.	Развернутый психологический портрет личности военнослужащего Предложения и рекомендации командирам по индивидуализации воспитательного процесса Справка-доклад командиру части и ЗКВР	Знания об индивидуально-психологических особенностях личности, ее структуре и движущих силах развития Знание теории и практических методов планирования и проведения психологического исследования	Владеть методами проектирования и реализации программы психологического исследования, применения основных психодиагностических методов изучения психологических свойств и особенностей личности Владеть методикой выявления лиц с низким уровнем НПУ Владеть навыками математико-статистической обработки и интерпретации данных, использования ЭВТ в психологическом исследовании	Аналитико-конструктивный склад мышления Психологическая наблюдательность Компетентность	Консерватизм мышления Отсутствие устойчивой профессиональной направленности Низкая компетентность
2	Изучение социально-психологических процессов в воинских коллективах	Оценка управленческой деятельности органов военного управления и выработка рекомендаций по повышению ее эффективности Оценка и прогнозирование социально-психологических процессов, состояний и выработка предложений по управлению ими	Социометрия, анализ результатов деятельности, наблюдение, экспертное оценивание, эксперимент, опрос, анкетирование	Развернутый социально-психологический портрет воинского коллектива Предложения и рекомендации командирам по улучшению МПК, совершенствованию управленческой деятельности, комплектованию экипажей и расчетов, подбору младших командиров	Знание психологических закономерностей общения и взаимодействия людей в больших и малых социальных группах, межгрупповых отношений, формирования коллектива, психологической совместимости, стилей и способов управленческой деятельности Знание социально-психологических методов изучения личности и группы	Владеть навыками изучения социально-психологических процессов в воинском коллективе Владеть методикой оценки управленческой деятельности должностных лиц, выработки рекомендаций по повышению ее эффективности Уметь оценить морально-психологическое состояние личного состава, степень морально-психологической и профессиональной готовности воинского коллектива к военно-профессиональной, служебной и боевой деятельности	Развитая рефлексия Общительность Доброжелательность Проницательность	Отсутствие эмпатии Равнодушие к проблемам людей Жесткая привязанность к одному подходу, применение стереотипных форм и методов работы

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Психологическая профилактика нарушений воинской дисциплины	Анализ социально-психологических причин и условий, способствующих нарушению дисциплинарных норм Изучение форм и методов работы должностных лиц по укреплению дисциплины, выработка рекомендаций по их совершенствованию Выявление военнослужащих, склонных к различным формам асоциального поведения, а также лиц с признаками затрудненной адаптации Обучение офицеров, прапорщиков и сержантов учету и использованию психологического знания в работе по укреплению воинской дисциплины	«Телефон доверия», психодиагностические обследования личного состава, разработка рекомендаций и предложений должностным лицам, анализ нарушений и происшествий	Благоприятный психологический климат в воинских коллективах	Знание причин и предпосылок негативных социально-психологических процессов и явлений в воинских коллективах, межличностных конфликтов, преступного и других форм отклоняющегося поведения Знание способов обеспечения психологической совместимости личного состава, снижения конфликтности, формирования оптимального соотношения формальных и неформальных структур в воинском коллективе	Владеть навыками использования основных методов изучения и конструктивного разрешения конфликтов в воинских коллективах Владеть методикой психологической оценки условий службы и быта личного состава, выявления лиц, склонных к асоциальному поведению, а также имеющих признаки затрудненной адаптации к военной службе	Корректность Доброжелательность Общая культура и кругозор Свободное владение речью	Оценочное отношение к мнению клиента Отсутствие психологической наблюдательности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Психологическая работа по обеспечению боевого дежурства, гарнизонной и караульной службы	Изучение социально-психологических условий несения службы Оценка морально-психологического состояния личного состава, заступающего на боевое дежурство, выявление лиц с НПН Формирование психологической устойчивости и готовности военнослужащих, выработка устойчивых профессиональных навыков, психологическая поддержка и помощь в ходе несения службы и после нее Выработка рекомендаций и предложений по комплектованию дежурных расчетов и смен	Методы индивидуальной и групповой психодиагностики, психотерапии и психокоррекции Методы психической саморегуляции (аутогипноз, дыхательные упражнения, регуляция мышечного тонуса), рефлексотерапия, биоритмика Разработка предложений и рекомендаций	Эффективное выполнение военнослужащими задач несения боевого дежурства (караульной и гарнизонной служб)	Знание требований нормативных документов по организации психологического обеспечения боевого дежурства (караульной и гарнизонной служб) Знание теории и практики психологического обеспечения основных этапов подготовки и несения службы личным составом Знание особенностей функционирования психики военнослужащих в условиях выполнения ими задач боевого дежурства (караульной и гарнизонной служб)	Владеть приемами и методами оценки психологической готовности военнослужащих к несению службы Обучать военнослужащих приемам психической саморегуляции в различных условиях боевой и служебной деятельности Уметь вырабатывать психологически обоснованные предложения должностным лицам по формированию боевых расчетов и смен, рациональной расстановке военнослужащих по постам и сменам Владеть приемами и способами оказания необходимой психологической помощи военнослужащим в процессе несения службы и после нее	Эмоционально-волевая стабильность Устойчивая профессиональная направленность Психофизическая активность	Чрезмерная директивность, навязывание своего мнения клиенту Замкнутость, отсутствие интереса к общению с людьми

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Психологическая подготовка личного состава	Участие в формулировании методического замысла занятий по боевой подготовке Прогнозирование уровня психической напряженности Проведение занятий по обучению военнослужащих приемам психической саморегуляции, командиров — навыкам оперативной диагностики и управлению психическими состояниями военнослужащих Оценка и прогноз степени психологической устойчивости, профессиональной и психологической готовности личного состава Выработка рекомендаций командирам по повышению эффективности боевой учебы Формирование банка трудных ситуаций в учебно-боевой деятельности военнослужащих	Лекции, беседы, показ учебных фильмов, упражнения и тренировки на учебных полях и тренажерах, идеомоторные тренировки, психотехнические тренинги, психическая саморегуляция, рефлексотерапия и др.	Психологическая устойчивость личного состава, обеспечивающая эффективное решение задач учебно-боевой и служебной деятельности	Знание основных направлений и практических методов психологического обеспечения боевой подготовки, боевой и мобилизационной готовности Знание об основных формах и методах формирования мотивов учебно-боевой и служебной деятельности Знание психологических особенностей и факторов различных видов боевой деятельности, а также особенностей функционирования психики военнослужащих	Владеть основами методики боевой подготовки и методикой психологической подготовки военнослужащих: обучения военнослужащих и командиров приемам и навыкам психической саморегуляции, выявлению признаков боевых психических травм, управлению психическими состояниями и оказанию оперативной психологической помощи Оценивать степень психологической устойчивости к воздействию психотравмирующих факторов Обеспечивать взаимодействие с должностными лицами при проведении мероприятий психологической подготовки	Работоспособность Самоконтроль Организованность Отзывчивость	Неумение поддерживать контакт Неадекватность профессиональной самооценки

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Профессиональный психологический отбор и рациональное распределение военнослужащих	Определение профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту Отбор кандидатов для обучения в ВВУЗах, подготовки сержантов и прапорщиков Рациональное распределение молодого пополнения по воинским специальностям, должностям, подразделениям Доукомплектование подразделений в период отмобилизования граждан	Методы психодиагностики	Соответствие психологических качеств военнослужащих требованиям конкретной специальности Психологическая совместимость личного состава подразделений	Знание психологических особенностей основных групп военных специальностей, критериев и показателей, определяющих соответствие военнослужащего требованиям профессиональной деятельности Знание нормативных документов, определяющих правила и порядок проведения ППО	Владеть навыками организации и проведения мероприятий психологического отбора военнослужащих в составе подразделения профотбора Владеть навыками комплексной психодиагностики личности военнослужащего, оценки его профессиональной пригодности, а также прогнозирования успешности его воинской деятельности и обучения Уметь проводить психологический и эргономический анализ воинской деятельности различных видов, профессий и специальностей Готовить психологически обоснованные рекомендации по распределению военнослужащих по подразделениям и воинским специальностям, назначению на должности сержантов и старшин, кадровому перемещению	Дисциплинированность Эмпатия Корректность Терпимость Обаяние	Отсутствие инициативы, стремления к профессиональному совершенствованию Негативная «Я-концепция», закрытость для профессионального развития

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Психологическое просвещение	Пропаганда психолого-педагогических знаний Проведение занятий в системе командирской и общественно-государственной подготовки Оказание методической и консультативной помощи руководителям групп ОГП, а также командирам, военнослужащим и гражданскому персоналу по интересующим их вопросам психологии	Лекции, беседы Создание библиотек популярной психологической литературы Демонстрационные психологические практикумы Показ кинофильмов, видеофильмов, проведение конкурсов, популяризирующих психологические знания	Готовность и способность военнослужащих опираться в своей жизнедеятельности на психологические знания	Знание психологии педагогической деятельности, психологии обучения и воспитания, педагогической психодиагностики, основных направлений решения проблемы связи обучения и развития, структуры и функций учебной деятельности, закономерностей функционирования и развития психических процессов в условиях обучения	Владеть методикой проведения занятий по повышению социально-психологической компетентности военнослужащих, управленческой и психолого-педагогической подготовленности руководителей Уметь диагностировать уровень психолого-педагогической компетентности военнослужащих и динамику ее развития	Искренность	Низкий уровень эмоционально-волевой устойчивости, эмоциональная истощаемость

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Психологическая помощь военнослужащим, членам их семей и гражданскому персоналу	Изучение психологических условий в воинской части и выработка предложений по их оптимизации, направленной на предупреждение психологической перегрузки, неблагоприятных психологических явлений и состояний в воинских коллективах, у военнослужащих и членов их семей Диагностика объективного состояния военнослужащих и гражданского персонала Оказание консультативной и методической помощи командирам Разрешение кризисных психологических состояний военнослужащих Поддержание и восстановление необходимого уровня психологической готовности к выполнению задач воинской деятельности, психореабилитация военнослужащих, перенесших психические травмы	Методы индивидуальной и групповой психодиагностики Психопрофилактика и психогигиена Методы немедицинской психотерапии Психологическое консультирование Методы групповой работы	Решение психологических проблем военнослужащих и членов их семей Здоровый МПК в воинских коллективах	Знание этических норм деятельности психолога Знание теории и практических методов психопрофилактики, психогигиены, психотерапии и психологического консультирования Знание критериев нормы и патологии психической деятельности, путей и средств компенсации и восстановления нормы Знание механизмов посттравматических стрессовых расстройств психики военнослужащих	Владеть методами немедицинской психотерапии, психокоррекционной и психореабилитационной работы с военнослужащими и членами их семей Иметь навыки диагностирования отклонений от психической нормы, признаков посттравматических стрессовых расстройств Иметь навыки применения психологически обоснованных приемов и способов воздействия на военнослужащих в конкретной ситуации профессионального взаимодействия		Неумение взаимодействовать с должностными лицами и военнослужащими при организации и проведении мероприятий психологической работы

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Противодействие негативному информационно-психологическому воздействию на военнослужащих	Сбор и анализ информации об источниках отрицательного информационно-психологического воздействия на личный состав и оценка вероятности и последствий возникновения негативных психологических явлений Организация методической помощи должностным лицам в проведении профилактических мероприятий по предупреждению распространения слухов, недопущению возникновеция массовых негативных реакций Изучение и анализ коллективно-группового мнения Оказание методической помощи должностным лицам в проведении индивидуальной работы с военнослужащими, легко поддающимися внушению	Информирование, беседы, лекции, распространение листовок, бюллетеней, методы индивидуальной и групповой психодиагностики	Психологическая устойчивость, готовность и высокая боевая активность личного состава	Знание теории и способов противодействия негативному информационно-психологическому воздействию на личный состав, психологических механизмов возникновения массовых негативных психологических реакций и состояний	Владеть приемами и способами противодействия негативному информационно-психологическому воздействию на личный состав Владеть навыками изучения и анализа индивидуальных и групповых процессов и состояний Владеть навыками применения профилактических мероприятий по предупреждению негативных психологических реакций и состояний		

Приложение 3

Донесение
об итогах психологической работы

в _____
(наименование воинской части)

за _____ **200**___ **г.**
(период)

1. Донесение адресуется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы.

2. Донесение подписывается заместителем командира воинской части по воспитательной работе.

3. Донесение представляется по итогам зимнего периода обучения и за учебный год в сроки, установленные вышестоящим начальником.

Содержание донесения:

1. Цели, задачи, особенности проводимой психологической работы с учетом обеспечения решаемых в данном периоде обучения задач.

2. Основные выводы из итогов психологической работы (оценить эффективность проведенных мероприятий, подтвердить ее цифровыми показателями; указать воинское звание, фамилию и инициалы, занимаемую должность, лучших и отстающих).

3. Анализ имеющихся недостатков в организации и проведении психологической работы (указать конкретные подразделения, воинские части, где имеют место данные недостатки, воинские звания, фамилии и инициалы должностных лиц,). Принятые меры.

4. Предложения по совершенствованию психологической работы.

Приложения к донесению:

а) приложение 1 — «Данные о результатах работы центров (пунктов) психологической помощи и реабилитации»;

б) приложение 2 — «Сведения о профессиональной подготовке, методическом и материально-техническом обеспечении психологической работы» (от дивизии и выше);

в) приложение 3 — «Сведения о кадрах психологов» (от дивизии и выше);

г) приложение 4 — «Опыт психологической работы» (от дивизии и выше).

Приложение 4

Донесение
о результатах социально-психологического изучения пополнения призыва весна (осень) 200__ года в _____
(наименование воинской части)

1. Донесение адресуется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы.

2. Донесение подписывается заместителем командира воинской части по воспитательной работе.

3. Донесение представляется по итогам зимнего периода обучения и за учебный год в сроки, установленные вышестоящим командованием.

Содержание донесения:

1. На чем сосредоточивались основные усилия психологической работы в период приема и распределения пополнения.

2. Выводы из итогов работы по изучению пополнения (подтвердить цифровыми показателями).

3. Социально-психологическая характеристика пополнения (анализ основных социально-демографических и психологических данных, основные выводы, тенденции улучшения (ухудшения) качественного состава пополнения).

4. Сколько военнослужащих отправлено на медицинское обследование и сколько их них уволено с военной службы (причины).

5. Общие выводы и прогноз процесса адаптации пополнения к условиям военной службы.

6. Предложения по совершенствованию работы по социально-психологическому изучению пополнения.

Приложения к донесению:

а) приложение 1 — «Статистические данные социально-психологических характеристик пополнения»;

б) приложение 2 — «Сведения об итогах работы войсковых психологов в военных комиссариатах по отбору граждан на военную службу» (от дивизии);

в) приложение 3 — «Сведения о военнослужащих с низкой нервно-психической устойчивостью, повышенным суицидальным риском»;

г) приложение 4 — «Опыт организации и проведения социально-психологического изучения пополнения» (от дивизии).

Приложение 5

Донесение
о результатах изучения социально-психологической обстановки

в _____
(наименование воинской части)

1. Донесение адресуется командиру воинской части.

2. Донесение подписывается заместителем командира воинской части по воспитательной работе.

3. Донесение представляется по итогам изучения социально-психологической обстановки в воинских коллективах, в сроки, установленные вышестоящим начальником.

Содержание донесения:

1. Указать, в каком подразделении проводилось изучение (в плановом порядке или по указанию командира части, его заместителя по воспитательной работе, по запросам командиров подразделений, где имеют место внутригрупповая напряженность, межличностные или межгрупповые конфликты и т.п.).

2. Основные вопросы изучения.

3. Результаты изучения (оценка уровня развития коллектива и его структуры, характера межличностных отношений, психологической совместимости и сплоченности военнослужащих, уровня их удовлетворенности пребыванием в данном коллективе, стиля управленческой деятельности командиров и др.).

4. Основные выводы и прогноз социально-психологических процессов в воинском коллективе, предложения командованию по управлению ими.

Приложение 6

Донесение
о суицидальном происшествии

в _____ за _____200__ г.
(наименование воинской части) (дата)

1. Донесение адресуется командиру воинской части и начальнику вышестоящего органа воспитательной работы.

2. Донесение подписывается заместителем командира воинской части по воспитательной работе.

3. Донесение по факту самоубийства военнослужащего представляется в сроки, установленные вышестоящим начальником.

Содержание донесения:

1. Время, место и форма суицидального происшествия.

2. Данные о суициденте (занимаемая должность, воинское звание, Ф.И.О., год рождения, образование (что и когда закончил), национальность, каким РВК призван и когда, семейное положение).

3. Характер переписки с родителями и близкими.

4. Наличие фактов суицидальных попыток до призыва, заявлений и высказываний суицидального характера.

5. Наличие фактов суицидальных попыток среди ближайших родственников военнослужащего.

6. Сведения об имевших место черепно-мозговых травмах, психических заболеваниях. Состоял ли на учете в психоневрологическом диспансере.

7. Оценка уровня нервно-психической устойчивости, суицидального риска (данные о НПУ из карты профессионального психологического отбора; заключение по итогам психологического изучения в воинской части).

8. Находился ли военнослужащий под динамическим наблюдением психолога и как выполнялись рекомендации по работе с суицидентом.

9. Особенности поведения суицидента накануне самоубийства.

10. Наличие предсмертной записки, ее полное содержание.

11. Данные о психологе, изучавшем суицидента (воинское звание, Ф.И.О., образование, с какого времени занимает должность).

12. Наименование военного комиссариата, проводившего психологическое (психофизиологическое) обследование и социально-психологическое изучение суицидента.

13. Причины совершения суицида, факторы, спровоцировавшие происшествие.

14. Данные о командовании воинской части и принимаемых мерах по устранению административно-управленческих причин, способствовавших суицидальному происшествию.

Приложение 7

Бланк оценки профессиональных навыков психолога в ситуации психологического консультирования клиента

1	Умело снимает напряжение клиента, ведет себя непринужденно, снимает психологический барьер в ходе общения	3.2.1.0.1.2.3	Ведет себя скованно, не умеет снять напряжение клиента, разрядить обстановку, снять психологический барьер в общении
2	С готовностью вступает в контакт, проявляет искреннюю заинтересованность в проблеме клиента, демонстрирует постоянную включенность в ситуацию	3.2.1.0.1.2.3	Демонстрирует низкую заинтересованность в проблеме клиента, допускает реакции, свидетельствующие о слабой включенности в ситуацию
3	В процессе общения создает атмосферу доброжелательности, избегает оценочных мнений, тонко чувствует контекст ситуации	3.2.1.0.1.2.3	Допускает оценочные мнения, замечания в адрес клиента, не может скрыть своего негативного отношения по поводу отдельных слов, мыслей, действий или соображений клиента
4	Находит множество реакций (вербальных и невербальных) в процессе взаимодействия, реакции и отклики адекватны ситуации и согласуются между собой (выражение лица, поза, слова, жесты)	3.2.1.0.1.2.3	Реакции и отклики шаблонны и однотипны, фиксация на одном или нескольких откликах, реакции и отклики не адекватны ситуации, рассогласуются между собой
5	Демонстрирует гибкость и высокую продуктивность в выработке различных вариантов нахождения решения	3.2.1.0.1.2.3	Проявляет инертность, затруднения в поиске и подборе нужных слов, в выработке необходимых вариантов совместного нахождения решений
6	Умело ориентирует клиента в его целях, дает возможность клиенту самому найти максимальное количество вариантов поведения	3.2.1.0.1.2.3	Проявляет директивность в формулировании выводов, не может дать клиенту направление и поддержку в самостоятельном выявлении собственных новых возможностей и совершенствовании «Я-концепции»
7	Диалог с клиентом отличается умением логически обосновывать свои аргументы, выборы и предложения	3.2.1.0.1.2.3	Демонстрирует слабую аргументированность выводов и предложений, отсутствует логика изложения
8	Умело схватывает суть проблем, анализирует контекст сообщения, выявляет характер эмоциональных откликов клиента и работает с ними	3.2.1.0.1.2.3	Испытывает затруднения в понимании сути проблем клиента, не способен выявлять и адекватно интерпретировать эмоциональные отклики клиента

Приложение 8

Система показателей, характеризующих эффективность профессиональной деятельности и профессиональную компетентность психолога воинской части

№ п/п	Оцениваемый элемент	Показатели	Методы выявления
1	Эффективность деятельности	• Удовлетворенность военнослужащих условиями жизнедеятельности в воинской части, обеспечивающими нормальное функционирование психики • Готовность и способность командиров и должностных лиц опираться в своей работе на психологические знания • Степень учета информации психолога должностными лицами при принятии ими управленческих решений и практической работе с людьми • Удовлетворенность военнослужащих, обращавшихся за психологической помощью к психологу, способами и результатами проведенной с ними работы • Объективность и точность психологической информации, своевременность и конкретность рекомендаций и предложений должностным лицам • Систематичность проведения и действенность мероприятий психологического обеспечения задач служебной и учебно-боевой деятельности	• Изучение документов • Анализ результатов деятельности • Беседа • Анкетирование • Экспертное оценивание • Опрос военнослужащих и членов их семей
2	Профессиональная компетентность психолога	• Психологические знания об объекте деятельности и практических способах его изучения и управления • Знание нормативных документов, определяющих порядок организации и проведения психологической работы в воинской части • Знание и выполнение требований, предъявляемых к психодиагностической работе • Знание и соблюдение этических норм деятельности психолога • Самостоятельность и уверенность в применении различных методов и средств деятельности (опора на собственный профессиональный опыт, наличие/отсутствие затруднений, ошибок, удовлетворенность принятым вариантом решения, своими действиями) • Умение эффективно взаимодействовать с военнослужащими при организации и проведении мероприятий психологической работы • Умение планировать работу, оптимально распределять трудозатраты служебного времени • Полнота отражения признаков профессиональной деятельности	• Наблюдение • Экспертное оценивание • Хронометрирование • Анкетирование («Опросник военного психолога», «Бланк анализа ситуации и принятия решения») • Беседа • Ранжирование профессионально важных качеств «идеального» психолога

Приложение 9

Показатели, характеризующие различные уровни эффективности психологической работы и профессиональную компетентность психолога воинской части

№ п/п	Уровни эффективности		
	Высокий (3 балла)	Средний (2 балла)	Низкий (1 балл)
1	**Эффективность деятельности** — степень соответствия результатов намеченным целям и нормативным требованиям		
	• Организуемая военным психологом работа оказывает реальное положительное воздействие на все стороны жизнедеятельности части • Должностными лицами всех степеней постоянно учитываются рекомендации и предложения психолога, предложения носят конкретный и адресный характер • Офицеры, прапорщики и сержанты в своей работе опираются на положения психологической науки • Морально-психологическое состояние личного состава части удовлетворительное, уровень психологической готовности и устойчивости позволяет решать задачи учебно-боевой и служебной деятельности на высоком уровне • Условия, созданные в части, обеспечивают нормальное функционирование психики военнослужащих • В части отсутствуют случаи суицида, происшествий, связанных с гибелью или увечьями личного состава • Профессионально-психологический отбор обеспечивает правильную расстановку военнослужащих по воинским специальностям и подразделениям • В полку имеется необходимая для психологической работы материальная база • Обеспечен минимальный отрыв психолога от исполнения непосредственных служебных обязанностей (не более 20%) • Военнослужащие, обращавшиеся к психологу, удовлетворены характером и результатами проведенной с ними работы и оказанной помощью	• Психологическая работа оказывает определенное влияние на выполнение ограниченного круга задач воинской деятельности • Должностными лицами рекомендации и предложения психолога учитываются периодически • Морально-психологическое состояние личного состава удовлетворительное, уровень психологической готовности и устойчивости в основном позволяет решать поставленные задачи • Командиры имеют недостаточный уровень психолого-педагогической подготовки, опора на психологические знания и их использование на практике носят эпизодический и ограниченный характер • Условия жизнедеятельности в основном обеспечивают сохранение психического здоровья военнослужащих, однако имеются факторы, вызывающие психологический дискомфорт у значительного числа военнослужащих (до 50%): снижение самочувствия, настроения, желание сменить специальность, воинский коллектив, жалобы на недостаточную адаптированность к условиям воинской службы • В части отсутствуют случаи гибели военнослужащих, однако имеются отдельные грубые нарушения уставных правил взаимоотношений, случаи самовольного оставления части, нарушений правил несения караульной службы (боевого дежурства) • Материальная база психологической работы недостаточна (отсутствуют комната психологической разгрузки, ЭВТ) • Отрыв психолога от исполнения непосредственных функциональных обязанностей значителен (до 50% служебного времени) • Военнослужащие, обращавшиеся к психологу, высказывают противоречивые отклики о проведенной с ними работе и оказанной помощи	• Психологическая работа не оказывает заметного влияния на решение задач, стоящих перед личным составом воинской части и подразделений • Рекомендации и предложения психолога носят поверхностный характер, должностными лицами почти не учитываются • Степень психологической готовности и устойчивости военнослужащих не позволяет уверенно решать поставленные задачи • У командиров нет четкого представления об особенностях и способах применения психологических знаний и навыков в практической работе с военнослужащими • Большая часть военнослужащих (свыше 50%) характеризуют свое психологическое состояние и удовлетворенность условиями, созданными в части, как неудовлетворительные • В подразделениях имеются устойчивые группы военнослужащих, склонных к асоциальному поведению, зафиксированы случаи суицидальных попыток либо имеются случаи гибели, увечья военнослужащих, в основе которых — психологические причины • В части не создана материальная база (отдельный кабинет военного психолога, психодиагностические средства, психологическая литература и т. п.), позволяющая осуществлять полный комплекс мероприятий, связанных с психологическим изучением и управлением военнослужащими • Отрыв военного психолога от исполнения непосредственных служебных обязанностей составляет более 50% • Военнослужащие, обращавшиеся к психологу, высказывают нейтральные либо негативные отзывы о проведенной с ними работе

№ п/п	Уровни эффективности		
	Высокий (3 балла)	Средний (2 балла)	Низкий (1 балл)
	Профессиональная компетентность — определенная степень развития знаний, навыков, умений, составляющих основу профессионального опыта военного психолога, предполагающая его способность самостоятельно выполнять профессиональные обязанности, обеспечивая при этом соответствие процессуальной стороны деятельности нормативным требованиям и социально приемлемым способам ее осуществления		
2	• Психолог знает основные психологические теории личности, деятельности, группы и общения, психологические особенности основных групп воинских специальностей и их требований к военнослужащим • Знает функциональные обязанности и требования нормативных документов по организации психологической работы в воинской части • Уверенно владеет теорией и практическими методами психологического исследования и воздействия • Правильно планирует и организует собственную деятельность, обеспечивая полное выполнение функциональных обязанностей, владеет несколькими видами деятельности в рамках профессии • Уверенно ориентируется в ситуации профессионального взаимодействия, способен самостоятельно анализировать и выбирать наиболее оптимальные теорию и способы психологического воздействия, рефлексирует содержание собственной деятельности • Соблюдает этические нормы деятельности. • Знает и соблюдает требования, предъявляемые к психодиагностической работе • Обеспечивает тесное и эффективное взаимодействие с другими субъектами психологической работы при проведении мероприятий психологического обеспечения в воинской части	• Психолог знает функциональные обязанности и требования нормативных документов по организации психологической работы в воинской части • Владеет навыками разработки и ведения документации, разрабатывает предложения и рекомендации должностным лицам, однако не всегда они носят конкретный характер, касаются лишь отдельных сторон жизнедеятельности личного состава • Знает основные методы психологического исследования и воздействия, однако испытывает затруднения при самостоятельном осуществлении отдельных из них на практике • В своей деятельности использует ограниченный круг методик, налицо ориентация на определенную форму деятельности • Знает и соблюдает требования, предъявляемые к психодиагностической работе, однако не в полной мере применяет статистические методы обработки данных • Участие психолога в обучении практике психологической работы должностных лиц ограничено • Распределение служебного времени не всегда оптимально и не обеспечивает в должной степени полное выполнение функциональных обязанностей	• Психолог слабо ориентируется в теории и практике психологического исследования и методах психологического воздействия • Личное участие в проведении мероприятий психологической работы ограничено • Испытывает значительные затруднения в выборе соответствующих конкретной ситуации методов и средств деятельности • Практическая деятельность сведена к использованию отдельных методик, слабо увязанных между собой • При сборе информации и использовании данных не всегда в достаточной мере соблюдает этические нормы деятельности • Испытывает серьезные затруднения в выявлении негативных психологических факторов, оказывающих отрицательное воздействие на жизнедеятельность военнослужащих • Планирование деятельности подчинено исключительно внешнему руководящему воздействию • Предложения и рекомендации должностным лицам носят поверхностный и эпизодический характер • Испытывает значительные трудности при организации делового взаимодействия с должностными лицами при проведении мероприятий психологической работы

Приложение 10

Рекомендации по выявлению лиц с признаками нервно-психической неустойчивости

Под нервно-психической неустойчивостью (НПН) понимают склонность к срывам нервной системы при значительных физических и психических нагрузках. Это довольно широкое понятие включает в себя различные предпатологические состояния (крайние варианты психической нормы) со скрытой, не выраженной либо умеренно выраженной, но компенсированной формой течения, обусловленные дефектами функционирования нервной системы и снижающие приспособительные возможности организма.

В происхождении нервно-психической неустойчивости определяющая роль принадлежит биологической неполноценности нервной системы (врожденной или приобретенной) в сочетании с неблагоприятными психологическими и социальными факторами. Такими факторами и соответственно косвенными признаками НПН являются:

— психические заболевания у родителей и близких родственников;
— перенесенные травмы и инфекционные заболевания головного мозга;
— наблюдение в психоневрологическом диспансере;
— ночное недержание мочи;
— воспитание в неблагополучной семье, отсутствие одного из родителей;
— чрезмерно строгое или «тепличное» воспитание;
— наличие отсрочки от призыва по состоянию здоровья;
— приводы в милицию, побеги из семьи, вовлечение в антисоциальные группы;
— раннее пристрастие к алкоголю, курению, употреблению наркосодержащих препаратов и др.

Формы проявления НПН многообразны и связаны с нарушениями регуляторных механизмов на различных уровнях. Признаки НПН обнаруживаются в отдельных биохимических, нейрофизиологических сдвигах, особенностях вегетативных реакций, специфических чертах познавательно-мыслительной деятельности, отклонениях в эмоционально-волевой сфере, своеобразии системы отношений, установок, направленности личности.

Организация работы по выявлению военнослужащих с признаками НПН должна предусматривать плановые мероприятия в период прибытия молодого пополнения в часть, в период адаптации к военной службе (первые 3—5 месяцев), а также в период последующего прохождения военной службы.

С прибытием молодого пополнения в часть психолог проводит инструкторско-методическое занятие с должностными лицами пункта приема молодого пополнения и офицерами подразделений. На этом занятии он в доступной форме рассказывает о сущности и признаках проявления НПН в общении, поведении, деятельности, внешнем виде военнослужащих, а также указывает, на что следует обратить внимание при изучении документов, наблюдении и в процессе беседы с прибывшим пополнением.

В результате изучения документов могут быть получены косвенные признаки нервно-психической неустойчивости: психические заболевания у родителей и близких родственников, перенесенные травмы и инфекционные заболевания головного мозга, наблюдение в психоневрологическом диспансере, ночное недержание мочи, воспитание в неблагополучной семье, отсутствие одного из родителей, наличие отсрочки от призыва по состоянию здоровья, приводы в милицию, трудности в обучении и освоении профессии, вовлечение в антисоциальные группы, сложные отношения с товарищами, низкая общественная активность, узость и несоответствие возрасту интересов и увлече-

ний, вспыльчивость, раздражительность, неустойчивость настроения, обидчивость, замкнутость, безынициативность, излишняя принципиальность, слабоволие, раннее пристрастие к алкоголю, курению, употреблению наркосодержащих препаратов.

При наличии 1—2 признаков военнослужащий заслуживает более пристального внимания и наблюдения, а при наличии 3—5 признаков заносится в списки для более глубокого обследования психологом части.

Наблюдение в ходе беседы или проведения психологического обследования также дает возможность выделить ряд признаков, говорящих о нервно-психической неустойчивости военнослужащего. К таким признакам следует отнести: развязное поведение, легкую раздражительность, вспыльчивость, нетерпеливость и суетливость, театральность, демонстративность, стеснительность, замкнутость, плаксивость, неловкость, угловатость и резкость движений, скованность позы, неудобную посадку, немотивированные движения руками и ногами, частое моргание, подергивание век и щек, закусывание губ, покраснение кожных покровов лица и шеи, повышенную потливость; недостаточную сообразительность и понятливость (об этом говорят вопросы не по существу), выражение растерянности и испуга, частое обращение к товарищам за разъяснениями, опоздания, задержка с началом работы или ее прекращение при тестировании; примитивность высказываний.

Наблюдение за поведением военнослужащих в повседневной обстановке должно быть направлено на выявление лиц, склонных к замкнутости, уединению, стеснительных, нерешительных, робких, плаксивых или, наоборот, конфликтных, вступающих в пререкания, отказывающихся выполнять приказы, нарушающих распорядок, развязных в поведении. При наличии даже одного такого признака, устойчиво проявляющегося в процессе всего наблюдения, особенно у лиц, уже имевших по результатам изучения документов 1—2 косвенных признака НПН, военнослужащий заносится в список для углубленного изучения психологом части.

К наблюдению в целях получения конкретных сведений об особенностях поведения представителей молодого пополнения можно привлекать и сержантский состав, предварительно проведя с ним соответствующий инструктаж.

По результатам проделанной работы психологом совместно с командирами подразделений и их заместителями по воспитательной работе составляется список военнослужащих, нуждающихся в углубленном психологическом обследовании, принимается решение об ограничении использования этих военнослужащих по отдельным специальностям и в определенных ситуациях. Военнослужащие с резко выраженными признаками нервно-психической неустойчивости представляются для медицинского освидетельствования на предмет годности к военной службе.

В период адаптации к военной службе (первые 3—5 месяцев) и последующего прохождения службы продолжается изучение военнослужащих, динамическое наблюдение за лицами с признаками НПН в целях контроля за их состоянием и выработки психологом предложений должностным лицам о мерах индивидуально-воспитательного характера, о психопрофилактических и психокоррекционных мероприятиях.

Приложение 11

Журнал
учета лиц, обратившихся за психологической помощью

Учет лиц, обратившихся за психологической помощью, ведется раздельно по категориям:

— военнослужащие срочной службы;

— офицеры, прапорщики (мичманы);

— члены семей военнослужащих и гражданский персонал.

При регистрации лиц каждой категории заполняются следующие графы:

1. Номер по порядку.
2. Воинское звание, наименование подразделения (заполняется только для военнослужащих).
3. Фамилия, имя, отчество.
4. Год рождения.
5. Психологический статус — описываются проблема, с которой клиент обратился на прием к психологу, и его актуальное психологическое состояние.
6. Результаты обследования — полное название методики, результаты в «сырых» баллах и (или) стэнах (материалы психодиагностического обследования хранятся отдельно).
7. Оказанная психологическая помощь — указываются рекомендации должностным лицам, мероприятия психотерапевтического и психокоррекционного плана.
8. Примечание — указываются дата или сроки повторной консультации.

Приложение 12

Журнал динамического наблюдения (вариант)

№ п\п	Воинское звание, Ф.И.О. (подразделение)	Дата и причина постановки на учет (данные обследования)	Психопрофилактические мероприятия	Периодичность наблюдения* (месяц текущего года)												Примечание
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Рядовой Иванов Сергей Ильич (3-й мсв 1-я мср 2-й мсб)	14 января 1998 г. Суицидальные высказывания. НПУ — III группа (прогноз — 2—8 стэн «НПН-А»— подъем по шкалам: НПН, ПС, Ш — 8, 9, 7 стэн соответственно)	1. Контроль режима труда и отдыха			20			20			20			20	**
			2. Психологическое обследование по методике Ханина — Спилбелгера	15							15					
			3. Консультация психоневролога						25					25		
			4. Контроль социальной адаптации (в том числе беседа с командиром)		10	10		10			10				10	
			5. Контроль практического исполнения рекомендаций психолога (в том числе по ограничениям в служебной деятельности)	25			25			25			25		25	
			6. ...													

* Планируется дата проведения психопрофилактического мероприятия, могут применяться условные обозначения. По мере проведения мероприятий делается отметка об их проведении.

** При увольнении из Вооруженных Сил по состоянию здоровья или переводе в другую часть в данной графе делается соответствующая отметка.

Приложение 13

Вариант углубленного психологического обследования военнослужащих психологом воинской части (подготовленными офицерами)

1. Психолог воинской части проводит краткий инструктаж военнослужащих, с которыми будет проводиться тестирование:

«Сейчас вам будут поочередно представлены на плакатах три теста. Ваша задача — уяснить порядок ответов на вопросы каждого теста и заполнить таблицы соответствующих тестов в регистрационном бланке».

2. Представляет присутствующим плакат № 4 с регистрационным бланком и объясняет порядок его заполнения. Отвечает на возникшие вопросы.

3. Открывает плакат № 1 со стимульным материалом методики экспресс-оценки морально-психологического состояния. Читает инструкцию, написанную на плакате, отвечает на вопросы.

4. Дает команду на начало работы. Контролирует заполнение таблицы 1. Аналогичную процедуру проводит по заполнению таблиц 2, 3.

5. По окончании тестирования закрывает плакаты и собирает регистрационные бланки.

Описание плакатов
ПЛАКАТ № 1

Инструкция: оцените, пожалуйста, свое состояние и занесите в регистрационный бланк в графу «Таблица 1» тот номер ответа на данный вопрос, который в большей степени характеризует вас в настоящее время.

1. Состояние физического дискомфорта:

1 — наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе;

2 — имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе;

3 — полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений.

2. Наличие болевых ощущений:

1 — имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе;

2 — болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе;

3 — полное отсутствие каких-либо болей.

3. Температурные ощущения:

1 — ощущение похолодения тела, конечностей, озноб;

2 — ощущение тепла, повышение температуры тела;

3 — отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела.

4. Оценка восприимчивости, чувствительности к внешним раздражителям:

1 — резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях;

2 — умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе;

3 — отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность.

5. Особенности сна:

1 – беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне;

2 – нормальный, обычный сон;

3 — хороший, крепкий, освежающий сон накануне.

6. Особенности внимания:

1 — ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость;

2 — обычное внимание без каких-либо изменений;

3 — улучшение способности к сосредоточению.

7. Особенности умственной работоспособности:

1 — значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость;

2 — обычная умственная работоспособность;

3 — повышение умственной работоспособности.

8. Состояние мышечного тонуса:

1 — значительное мышечное напряжение, подергивание отдельных мышц лица, шеи, рук;

2 — умеренное повышение мышечного тонуса, некоторое мышечное напряжение (сжатые кулаки, сжатый рот);

3 — обычный мышечный тонус.

9. Оценка помехоустойчивости:

1 — значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях;

2 — обычное состояние без каких-либо изменений;

3 — повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех.

10. Особенности речи:

1 — нарушение речи — появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос;

2 — обычная речь;

3 — повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества.

11. Общая оценка психического состояния:

1 — чувство усталости, несобранности, растерянности, апатии, снижение психического тонуса;

2 — обычное состояние;

3 — состояние собранности, повышенная готовность к работе, мобилизованность, высокий психический тонус.

12. Степень распространенности признаков напряжения:

1 — большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма;

2 — отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но напротив, способствующие ее продуктивности;

3 — единичные слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание.

13. Частота возникновения признаков и состояния напряжения:

1 — признаки напряжения развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин;

2 — некоторые признаки напряжения развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций;

3 — признаки напряжения не развиваются практически никогда.

14. Наличие психологического дискомфорта:

1 — резко выраженные, разнообразные и многочисленные, серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики;

2 — единичные случаи быстро проходящих дискомфортных ощущений, не мешающих работе;

3 — отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний, чувство внутреннего комфорта.

ПЛАКАТ № 2

Инструкция: прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и в зависимости от Вашего состояния в данный момент занесите номер одного из четырех вариантов ответа в регистрационный бланк в графу «Таблица 2». Над ответами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

ПЛАКАТ № 3

Инструкция: прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже суждений и занесите номер одного из четырех предложенных вариантов ответа, который в большей степени соответствует Вашему обычному состоянию, в регистрационный бланк в графу «Таблица 3». Над вопросом долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности, долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

ПЛАКАТ № 4

Регистрационный бланк

(воинское звание, фамилия, инициалы, подразделение)

Таблица 1		Таблица 2		Таблица 3	
№ вопроса	Вариант ответа	№ вопроса	Вариант ответа	№ вопроса	Вариант ответа
1.		1.		1.	
2.		2.		2.	
3.		3.		3.	
4.		4.		4.	
5.		5.		5.	
6.		6.		6.	
7.		7.		7.	
8.		8.		8	
9.		9.		9.	
10.		10.		10.	
11.		11.		11.	
12.		12.		12.	
13.		13.		13.	
14.		14.		14.	
Сумма		15.		15.	
		16.		16.	
		17.		17.	
		18.		18.	
		19.		19.	
		20.		20.	
		Сумма		Сумма	

Порядок обработки результатов

Каждому варианту ответа присваивается соответствующее количество баллов (1-му варианту — 1 балл, 2-му варианту — 2 балла, 3-му варианту — 3 балла, 4-му варианту — 4 балла). Кроме вопросов № **1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20** в тесте № 2 и вопросов № **1, 6, 7, 10, 16, 19** в тесте № 3. По ним количество баллов присваивается в обратном порядке (1-й вариант = 4 баллам; 2-й вариант = 3 баллам; 3-й вариант = 2 баллам; 4-й вариант = 1 баллу). Отмеченные военнослужащими варианты ответов в тестах № 1, 2, 3 переводятся в баллы и суммируются.

Для удобства обработки тестов № 2 и № 3 рекомендуется изготовить по два трафарета для прямого и обратного подсчета баллов. Итоговое суждение о результатах тестирования выносится по таблице.

Полученные результаты			Итоговое заключение
Таблица 1	Таблица 2	Таблица 3	
20—31 балл	более 45 баллов	менее 35 баллов	Рекомендовать должностным лицам повысить внимание к данному военнослужащему
31—33 балла	менее 34 баллов	более 45 баллов	Рекомендовать проведение психогигиенических мероприятий
33—35 баллов	менее 40 баллов	более 45 баллов	Рекомендовать проведение психопрофилактической или консультационной работы
20—31 балл	более 45 баллов	более 35 баллов	Рекомендовать проведение психокоррекционной или психореабилитационной работы
более 37 баллов	более 45 баллов	более 45 баллов	Провести экспертную оценку морально-психологического состояния военнослужащих или осуществить меры педагогического воздействия
менее 20 баллов	более 45 баллов	любой показатель	Рекомендовать консультацию у врача
менее 16 баллов	**менее 30 баллов**	**более 45 баллов**	Рекомендовать освобождение от несения боевого дежурства и направление на консультацию к врачу

При выработке итогового заключения учитываются индивидуальные особенности военнослужащего, конкретные условия несения боевого дежурства, караульной службы и на основе этого при необходимости корректируется формулировка итогового заключения.

При получении соотношений результатов, не описанных в таблице, морально-психологическое состояние военнослужащего признается соответствующим требованиям, предъявляемым к несению боевого дежурства.

Во второй день подготовки в ходе проведения зачетного комплексного занятия (ЗКЗ) командирами ведется невключенное, открытое наблюдение, делаются соответствующие пометки в план-схеме наблюдения.

По результатам двух этапов психолог составляет акт (производит запись в журнале боевого дежурства, в постовой ведомости) о допуске к несению боевого дежурства, караульной службы.

План-схема наблюдения (вариант)

Сфера проявления	Пост № 1		Пост № 2		и т. д.
	1-я смена	2-я смена	1-я смена	2-я смена	
Действия на ЗКЗ					
1. Повышенная рассеянность					
2. Своеобразие двигательных реакций (движения резкие, нескоординированные)					
3. Навязчивые действия (повторяющиеся действия и движения, не имеющие смыслового предназначения)					
4. Заторможенность действий					
Поведенческие реакции					
1. Несдержанность					
2. Тревожность					
Эмоциональная сфера					
1. Повышенная раздражительность					
2. Унылость					
3. Быстрые колебания настроения					
4. Бурные эмоциональные проявления (смех, слезы)					
Физическое состояние					
1. Быстрая утомляемость					
2. Усталость					

Наблюдение ведется за конкретными должностными лицами, отмеченными в план-схеме наблюдения. При факте фиксации одного проявления в соответствующей графе ставится знак «+».

По результатам наблюдения:

— за военнослужащими, получившими 1—2 факта фиксации — усиливается контроль;

— с военнослужащими, получившими 3—4 и более фактов фиксации, психолог проводит психодиагностическую беседу, затем принимает соответствующее решение.

Приложение 14

Содержание и задачи стадий психологического консультирования

№	Основные стадии и их содержание	Время	Решаемые задачи	
			Консультантом	Клиентом
1	**Установление контакта с клиентом** — встреча клиента (рукопожатие, знакомство) — усаживание, пауза молчания (20—60 сек.) — вопрос о причине обращения	до 5 мин.	Установление раппорта (достижение взаимопринятия и взаимопонимания)	Достижение психологического комфорта, принятие личности психолога
2	**Уяснение проблемы клиента**	10—15 мин.	Уяснение характера и содержания психологической проблемы	Осознание контекста заказа и своей роли в происхождении психологической информации
А	Анализ содержания жалобы клиента:			
а-1	Анализ локуса жалобы (объектный, субъектный)			
а-2	Анализ самодиагноза клиента			
а-3	Анализ психологического запроса клиента			
а-4	Анализ скрытого содержания жалобы и подтекста			
Б	Анализ психологической ситуации:			
б-1	Определение обстоятельств, способствующих развитию психологической проблемы			
б-2	Определение круга лиц, нуждающихся в психологической помощи			
б-3	Прогнозирование возможного развития ситуации и нежелательных психологических последствий			
В	Анализ реальных психологических проблем:			
в-1	Выдвижение первоначальных гипотез относительно содержания психологических проблем, их причин и механизмов возникновения и развития			
в-2	Уяснение внутреннего мира клиента, его возможностей в решении проблемы (при необходимости — проведение мероприятий углубленной психодиагностики)			
В-3	Проверка сделанных предположений, формулирование психологического диагноза и интерпретация его клиенту			
в-4	Вывод о наличии проблем, выходящих за пределы компетенции психолога-консультанта			

№	Основные стадии и их содержание	Время	Решаемые задачи	
			Консультантом	Клиентом
3	**Осознание желаемого результата**	10—15 мин.	Направленное воздействие на мысли и чувства клиента (подведение к инсайту)	Осознание возможности позитивного решения проблемы
А	Констатация наличия потребности в помощи			
Б	Обсуждение желаемого состояния клиента посредством вопросов, переводящих клиента в рефлексивную позицию относительно новой модели жизни, проговаривание возможных позитивных вариантов поведения			
4	**Формулирование терапевтической задачи**	15—20 мин	Обеспечение «принятия» задачи клиентом для самостоятельного ее решения	Уяснение и принятие образа самостоятельных действий по решению психологической проблемы
А	Выработка альтернативных вариантов решения проблемы			
Б	Оценка психологического прогноза относительно результатов психологической помощи при конкретном варианте			
В	Оценка реальных условий и возможностей решения консультативной задачи и корректировка терапевтической задачи			
Г	Совместная с клиентом выработка тактики коррекционных действий, подведение клиента к необходимости самостоятельного решения психологической проблемы и принятия ответственности за результат на себя			
Д	Вывод о необходимости дополнительных консультаций у других специалистов			
5	**Обобщение результатов взаимодействия**	5—10 мин.	Способствование изменению мыслей, действий и чувств клиента в повседневной жизни	Выработка навыков самостоятельного решения аналогичных проблем в повседневной жизни без участия психолога
А	Подведение итогов беседы (краткое обобщение в форме резюме всего происходившего за время приема)			
Б	Определение домашнего задания клиенту			
В	Обсуждение рекомендаций для обращения клиента к другим специалистам из смежной области, назначение дополнительных встреч			
Г	Прощание консультанта с клиентом			

Раздел II
Организация общественно-государственной подготовки в воинской части (подразделении)

Организация общественно-государственной подготовки

Общие положения

Общественно-государственная подготовка является неотъемлемой составной частью боевой подготовки войск (сил), обязательным предметом обучения и средством поддержания высокого морально-психологического состояния личного состава, важнейшей формой воспитания военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Система общественно-государственной подготовки (ОГП), обладающая стройной, разветвленной структурой, пронизывающей все Вооруженные Силы, является одной из наиболее действенных составляющих информационного обеспечения в решении задач, стоящих перед войсками (силами). В этом отношении занятия в системе ОГП способствуют проведению военной политики государства в Вооруженных Силах; раскрывают вопросы международной и внутренней жизни государства; дают оценку наиболее важным событиям и явлениям российской действительности; пропагандируют достижения и традиции народов Российской Федерации; обеспечивают противодействие деструктивным по отношению к армии и флоту информационным влияниям. В целом ОГП должна дополнять процесс выработки у военнослужащих отношения к происходящему на мировоззренческом уровне, воспитанию устойчивых моральных принципов и психологических установок, социальных ориентаций. Тем самым реализуется главная ее функция — воспитательная. Общественно-государственная подготовка — форма воспитания, которая, оперативно реагируя на текущие, актуальные проблемы, сориентирована на перспективу, на конечный результат воинской деятельности.

При организации общественно-государственной подготовки основное внимание следует уделять изучению военнослужащими отечественной истории, традиций армии и флота, проблем государственного и военного строительства, военной педагогики и психологии, действующего законодательства, достижений многонациональной культуры народов Российской Федерации, практики обучения и воспитания личного состава.

В связи с вышесказанным основными задачами общественно-государственной подготовки являются:

а) в области обучения личного состава:

— формирование глубокого понимания военнослужащими и гражданским персоналом необходимости обеспечения военной безопасности и обороноспособности Российской Федерации, поддержания высокой боеготовности и эффективности Вооруженных Сил;

— вооружение военнослужащих знаниями об истории Отечества, традициях его вооруженной защиты, актуальных проблемах государственного и воен-

ного строительства, правовых нормах и морально-психологических основах военно-служебных отношений;

— формирование у военнослужащих умений и навыков анализа и оценки событий военной истории, международной жизни и российской действительности, причин и характера войн и вооруженных конфликтов, умения аргументированно защищать и отстаивать позиции и интересы Российского государства, его Вооруженных Сил;

— совершенствование психолого-педагогических и правовых знаний, навыков и умений командиров (начальников), необходимых в практической деятельности по руководству воинскими коллективами;

б) в области воспитания военнослужащих:

— формирование у личного состава государственно-патриотического сознания, чувства любви и верности своему Отечеству, его национальным, культурным и духовным ценностям на основе лучших образцов героической истории России, боевых традиций ее вооруженных защитников;

— воспитание у военнослужащих уважения к Конституции и законам Российской Федерации, сознательного отношения к исполнению воинского долга, личной ответственности за поддержание высокой боевой готовности и крепкой воинской дисциплины, чувства гордости за принадлежность к Российскому государству, армии и флоту, своему виду (роду) войск, соединению, части;

— развитие у воинов побуждений и стремления к добросовестному освоению воинской специальности, качественному выполнению учебно-боевых задач, повышению профессионального мастерства, готовности к умелым действиям в боевой обстановке;

— формирование здоровой морально-нравственной обстановки в воинских коллективах, высокого уровня правопорядка, организованности и дисциплины.

Условием успешного решения всей совокупности поставленных задач является их умелая реализация в ходе каждого занятия, продуманное планирование и четкая организация всех звеньев системы ОГП. При этом важно, чтобы полученные знания становились основой для самооценки каждым военнослужащим своей жизненной позиции, понимания смысла военной службы, своей личной причастности и готовности к защите Отечества.

Ключевой фигурой, принимающей активное участие в информационном обеспечении организации ОГП и процесса воспитания личного состава Вооруженных Сил, является старший офицер по общественно-государственной подготовке и информированию в частях и на кораблях. Именно он непосредственно отвечает за организацию, методическое обеспечение, проведение общественно-государственной подготовки и информирование личного состава. Его деятельность сосредоточена на:

— планировании, методическом обеспечении и проведении информационных мероприятий по морально-психологическому обеспечению боевых действий, выполнении планов боевой и мобилизационной готовности полка (корабля);

— организации и проведении обучения руководителей групп общественно-государственной подготовки и информационного актива полка (корабля), обобщении и распространении передового опыта;

— личном проведении информирования военнослужащих полка (корабля) и членов их семей, гражданского персонала, проведении занятий по общественно-государственной подготовке в одной из групп, выработке предложений по их комплектованию, подбору и расстановке руководителей;

— организации работы библиотеки, телецентра и радиоузла полка (корабля) в интересах методического и информационно-справочного обеспечения общественно-государственной подготовки и информирования;

— организации подписки на периодические издания совместно с начальником связи полка (корабля) и обеспечении их своевременной доставки;

— разработке методических материалов по общественно-государственной подготовке и информированию в полку (на корабле), методики использования технических средств воспитания;

— анализе информационных запросов и настроений личного состава, выработке предложений и участии в реализации мер по защите военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия;

— изучении социально-политической обстановки в районе дислокации (базирования) полка (корабля) и ее влияния на настроения личного состава;

— взаимодействии по поручению командира полка (корабля) с органами государственной власти на местах, общественными организациями, ветеранскими движениями, патриотическими клубами в интересах общественно-государственной подготовки, информирования личного состава, военно-патриотического воспитания населения, подготовки молодежи к военной службе;

— участии в наглядно-художественном оформлении территории, клуба, комнаты (каюты) боевой славы полка (корабля) в целях воспитания у личного состава уважения к государственной символике России, гордости за историю страны, традиций Вооруженных Сил Российской Федерации;

— анализе состояния общественно-государственной подготовки и информирования личного состава, выработке и осуществлении мер по их совершенствованию.

Основными документами, определяющими организацию и проведение общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах, являются приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 250, указания и методические рекомендации начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации, типовые учебные планы ОГП личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год.

Организация общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) включает следующие основные элементы:

— планирование ОГП;

— формирование учебных групп, подбор, назначение и обучение руководителей групп, а также их помощников;

— определение места и времени проведения занятий во всех группах ОГП;

— порядок подготовки руководителей групп ОГП к занятиям;

— учебно-методическое обеспечение ОГП, создание и совершенствование учебно-материальной базы;

— формы проведения занятий в системе ОГП;

— организация контроля за состоянием и ходом ОГП;

— ведение учетно-отчетной документации по вопросам ОГП.

Планирование общественно-государственной подготовки в полку (на корабле)

Планирование общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации осуществляется на учебный год (период обучения) в соответствии с типовыми учебными планами. Типовые учебные планы разрабатываются Главным управлением воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год. Перед началом учебного года типовые учебные планы рассылаются по видам Вооруженных Сил Российской Федерации, родам войск, военным округам (флотам), главным и центральным управлениям Министерства обороны Российской Федерации в виде приложения № 1 к указаниям начальника Главного управления воспитательной работы на новый учебный год. Они составляют основу перспективного

планирования общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации. Данное приложение состоит из 8 типовых учебных планов (ТУП) для различных категорий военнослужащих:

— ТУП № 1 общественно-государственной подготовки офицеров центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации, органов военного управления видов Вооруженных Сил Российской Федерации, округов, флотов и объединений;

— ТУП № 2 общественно-государственной подготовки офицеров соединений, воинских частей и подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации;

— ТУП № 3 общественно-государственной подготовки прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил Российской Федерации;

— ТУП № 4 общественно-государственной подготовки сержантов (старшин) Вооруженных Сил Российской Федерации;

— ТУП № 5 общественно-государственной подготовки солдат (матросов) Вооруженных Сил Российской Федерации;

— ТУП № 6 общественно-государственной подготовки солдат (матросов), занимающихся по программе совершенствования военной подготовки, полученной до призыва на военную службу, и общевойсковой подготовки молодого солдата (матроса);

— ТУП № 7 общественно-государственной подготовки курсантов школ прапорщиков (мичманов);

— ТУП № 8 общественно-государственной подготовки курсантов учебных частей, готовящих младших командиров.

В органах воспитательной работы всех уровней до полка (корабля 1 ранга) включительно типовые учебные планы уточняются и дополняются за счет перераспределения часов между темами занятий, изменения тем и методики их применения. При этом учитываются:

— особенности вида Вооруженных Сил, рода войск;

— особенности социально-политической обстановки в районе дислокации войск (сил);

— характер решаемых задач;

— обстановка в районе дислокации войск (сил);

— способ комплектования частей и подразделений;

— уровень образования и профессиональной подготовки военнослужащих;

— степень психологических и физических нагрузок на личный состав и другие факторы.

При составлении типовых учебных планов для различных категорий военнослужащих Главное управление воспитательной работы планирует резерв учебного времени. На 2003 учебный год этот резерв для офицеров воинских частей составил 12 часов, прапорщиков (мичманов) — 9 часов, сержантов (старшин), а также солдат (матросов) — 8 часов.

Резерв учебного времени в полку (на корабле) в обязательном порядке используется при планировании работы старшим офицером по общественно-государственной подготовке и информированию в течение учебного года (периода обучения). Данный резерв используется для изучения текущего законодательства, документов и материалов по актуальным вопросам государственного строительства, истории и традиций войск (сил), воинских частей (кораблей), а также для проведения занятий, посвященных знаменательным и памятным датам отечественной истории и дням воинской славы России, проблемам обучения и воспитания военнослужащих, поддержания правопорядка и воинской дисциплины.

В группах ОГП солдат (матросов) и сержантов (старшин) резерв учебного времени в первую очередь используется в соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 333 в целях право-

ного обучения военнослужащих, а также для организации дополнительных занятий по наиболее важным темам или самостоятельной подготовки (*см. Методические рекомендации по организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации в 2003 учебном году*).

Порядок и нормы использования резерва учебного времени в подчиненных войсках (силах) устанавливаются органами воспитательной работы видов Вооруженных Сил, родов войск, военных округов (флотов), объединений.

Таким образом, исходными документами для перспективного планирования общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) являются:

1. Организационно-методические указания начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на новый учебный год.

2. Типовые учебные планы на новый учебный год (приложение № 1 к указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации). Для полка (корабля) — это типовые учебные планы № 2—6 (приложение № 1).

3. Методические рекомендации по организации ОГП личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации на новый учебный год (приложение № 2 к указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации).

4. Методические указания по организации ОГП вышестоящих органов управления и уточненные и дополненные типовые учебные планы для различных категорий военнослужащих.

На основании данных документов в полку (на корабле) разрабатываются календарные учебные планы занятий по ОГП, которые утверждаются командиром и включаются отдельным разделом в планы боевой (командирской) подготовки.

Календарные учебные планы составляются офицером по общественно-государственной подготовке и информированию для каждой категории военнослужащих, а также гражданского персонала.

Основные элементы календарного учебного плана:

— наименование тем;
— количество отведенного времени на изучение темы;
— методы проведения занятий;
— даты проведения занятий.

Вариант

«Утверждаю»
Командир войсковой части 00000
полковник В. Иванов
«____» _____200 _ г.

Календарный учебный план
общественно-государственной подготовки офицеров
войсковой части 00000 на 200 _ — 200 _ учебный год

№ п/п	Темы занятий	Количество часов	
		Лекция	Семинар
1	2	3	4
	Зимний период обучения		
1	Современное международное положение и военная безопасность России. Задачи Вооруженных Сил Российской Федерации, части на 200 _ учебный год	2+2 11.12.__ 11.06.__	2+2 25.12.__ 25.06.__

1	2	3	4
2	Основные направления обеспечения информационной безопасности и деятельности войск (сил)	2 08.01.__	
3	Национальные ценности, интересы и цели России в современном мире. Основные приоритеты военной политики Российской Федерации	2 22.01.__	2 12.02.__
4	Конституционные основы Российской Федерации. Вооруженные Силы в структуре институтов государственной власти	2 26.02.__	2 12.03.__
5	Законность и правопорядок: основные направления и способы их обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации	2 26.02.__	2 12.03.__
6	Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию и пути решения задач, поставленных перед Вооруженными Силами	2 26.03.__	2 09.04.__
7	Контрольное (итоговое занятие) за зимний период обучения		2 23.04.
8	История становления и развития системы военного управления в России	2 07.05.__	
9	Правовые основы обеспечения социальной защищенности военнослужащих и членов их семей в ходе реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации	2 21.05.__	
	Летний период обучения		
10	Современное международное положение и военная безопасность России. Задачи, стоящие перед частью в летнем периоде обучения	2 11.06.__	2 25.06.__
11	Организация воспитательной работы в части (подразделении). Формы и методы воспитательной работы с подчиненными	2 9.07.__	
12	Организация, методика и практика работы должностных лиц подразделения (части) с личным составом, требующим повышенного психолого-педагогического внимания	2 23.07.__	2 30.07.__
13	Традиции офицерского корпуса российской армии. Кодекс чести русского офицера: взгляд из истории	2 13.08.__	
14	Значение Всероссийской переписи населения для укрепления оборонного потенциала государства	2 27.08.__	
15	Вехи Великой Победы (к годовщине героической обороны Сталинграда)	2 10.09.__	2 24.09.
16	Трудный путь к миру: общественно-политическая и социально-экономическая ситуация на Северном Кавказе	2 08.10.__	
17	Контрольное (итоговое) занятие за период обучения (учебный год)		2 22.10.__
18	Международное гуманитарное право о законах и обычаях войны. Кодекс поведения участников боевых действий и миротворческих операций	2 12.11.__	
19	Безопасность военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и ее значение в повседневной деятельности войск. Роль офицерского состава в обеспечении безопасных условий службы подчиненных	2 19.11.__	
	Итого:	52	
	Резерв:	8	
	Всего за год	60	

Заместитель командира части по воспитательной работе
подполковник

В. Сидоркин

В приложении 1 приведен вариант оформления учебного плана общественно-государственной подготовки в воинской части в виде графика.

В организационно-методических указаниях начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации отмечается, что занятия по общественно-государственной подготовке для различных категорий военнослужащих должны планироваться на учебный год в следующем объеме:

Категория военнослужащих	Количество часов (на год)
Офицеры	60 часов (из них 40 в системе командирской подготовки)
Прапорщики (мичманы), матросы (старшины) на кораблях и в береговых базах ВМФ	120 часов
Солдаты (сержанты), матросы (старшины)	160 часов

При планировании общественно-государственной подготовки необходимо учитывать тот факт, что в конце каждого периода проводится контрольное (итоговое) занятие.

Занятия для различных категорий военнослужащих согласно приказу министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 и организационно-методическим указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год планируются из расчета:

1. Для офицеров — 6 часов в месяц, из них не менее 4 часов в дни командирской подготовки по типовому учебному плану № 2.

2. Для прапорщиков (мичманов) — не менее 3 часов еженедельно в утреннее время по типовому плану № 3.

3. Для солдат (матросов), сержантов (старшин) — два раза в неделю по 2 часа в утреннее время, на кораблях, в береговых базах ВМФ — один раз в неделю по 3 часа по типовым планам соответственно № 4 и № 5. В случае если солдаты (матросы), сержанты (старшины), проходящие службу по контракту, занимаются в отдельных группах, типовые учебные планы по решению командира части корректируются с учетом предшествующей подготовки данной категории военнослужащих.

4. Для военнослужащих-женщин — в составе учебных групп, соответствующим их воинским должностям или в отдельных группах по учебному плану № 3. При этом решением командира воинской части второй и третий разделы плана могут корректироваться с учетом должностных обязанностей, социальных, психологических, возрастных и других особенностей данной категории военнослужащих.

5. Для гражданского персонала — не менее 2 часов в месяц, при этом основное внимание уделяется изучению социально-политических, экономических и правовых вопросов с учетом специфики выполняемых задач.

В ходе учений, полевых (морских) выходов, выполнения задач в составе миротворческих сил, а также при нахождении подразделений в отрыве от пунктов постоянной дислокации занятия планируются в зависимости от обстановки и характера решаемых задач, из расчета не менее одного часа в неделю. Планирование осуществляется по учебным планам, общим для соответствующих категорий личного состава, или специальным учебным планам, которые разрабатывают органы воспитательной работы видов Вооруженных Сил, военных округов (флотов), объединений или соединений, выполняющих указанные задачи.

В целях повышения эффективности и организационно-методического уровня общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) офицер по ОГП и информированию составляет график участия офицеров управления части в проведении занятий по ОГП в подчиненных подразделениях на месяц (период обучения).

Вариант

«Утверждаю»
Командир войсковой части 00000
полковник А. Козлов
«_____»_____ 200 _ г.

График
участия офицеров управления бригады в проведении занятий по ОГП
в подчиненных подразделениях в зимнем периоде обучения
200 _ — 200 _ учебного года

№ п/п	Должностное лицо*	Месяцы. Подразделения					
		Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
1	Командир бригады	4 МСБ	2 МСБ	3 МСБ	1МСБ	4 МСБ	ТБ
2	Заместитель командира бригады	3 МСБ	4МСБ	1МСБ	2 МСБ	3 МСБ	1МСБ
3	Начальник штаба	Рем. рота	Рем. рота	Рем. рота	4 МСБ	Рем. рота	1МСБ
4	Заместитель по воспитательной работе	2 МСБ	3МСБ	4МСБ	Рем. рота	1 МСБ	3 МСБ
5	Заместитель по вооружению	Рем. рота	АТР	2МСБ	3 МСБ	2 МСБ	4 МСБ
6	Заместитель по тылу	РМО	РМО	РМО	РМО	РМО	РМО
7	Начальник оперативного отдела	1МСБ	1МСБ	АТР	АТР	ПТБатр	Рем. рота
8	Заместитель начальника штаба	2 МСБ	ТБ	ПТБатр.	ПТБатр.	Ком. рота	АДН
9	Помощник по правовой работе	Ком. рота	ТБ	ТБ	ТБ	ТБ	
10	Начальник разведки		ПТБатр.	Рем. рота	Рем. рота	Рем. рота	Рем. рота
11	Начальник связи	Рота связи	Рота связи	Рота связи	Рота связи	Рота связи	Рота связи
12	ПООМиК		Оркестр	ТБ	Ком. рота	АТР	ЗДН
13	Начальник СБ и БСВ	Учебный центр	Ком. рота	Ком. рота	ТБ	ТБ	Ком. рота
14	Начальник артиллерии	АДН	АДН	АДН	АДН	АДН	АДН
15	Начальник боевой подготовки	1МСБ	1МСБ	Рем. рота	Учебный центр	АДН	ТБ
16	Начальник медицинской службы	Медицинская рота	Медицинская рота	Медицинская рота	Медицинская рота	Медицинская рота	Медицинская рота
17	Начальник службы РАВ	ЗДН	ЗДН		ЗДН	Рем. рота	1МСБ
18	Начальник БТ службы	ТБ	Рем. рота	1МСБ	ТБ	ЗДН	
19	Начальник ОПО	ЗДН		Учебный центр	4 МСБ	3МСБ	ЗДН
20	Начальник службы РХБЗ	ВРХБЗ	ВРХБЗ	ВРХБЗ	ВРХБЗ	ВРХБЗ	ВРХБЗ
21	Начальник инженерно-саперной службы	ИСР	ИСР	ИСР	ИСР	ИСР	ИСР
22	Старший помощник начальника оперативного отдела	Оркестр	Учебный центр		Оркестр	Учебный центр	Ком.рота

Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
подполковник

В организационно-методических указаниях начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на новый учебный год установлена следующая периодичность участия руководящего состава полка (корабля) в проведении занятий по ОГП:

Должностное лицо	Количество занятий	Периодичность
Командир полка (корабля 1 ранга)	Не менее 1 занятия	В квартал
Заместители командира полка (корабля 1 ранга)	Не менее 1 занятия	В месяц
Начальники отделений и служб полка (корабля)	Не менее 4 занятий	В квартал

Перед началом периода обучения (учебного года) офицер по общественно-государственной подготовке и информированию участвует в разработке мероприятий ОГП и информирования, которые вносятся в решение командира полка на организацию воспитательной работы, готовит проект приказа командира на организацию ОГП на учебный год (период обучения). Он должен знать требования руководящих документов по разработке и оформлению проектов приказов.

Требования к разработке и оформлению проекта приказа на организацию ОГП в полку (на корабле)

1. Приказ должен полностью охватывать решаемые вопросы по общественно-государственной подготовке. Например, при разработке установочного приказа на организацию ОГП на период обучения в полку (на корабле) должны быть предусмотрены следующие вопросы:

— задачи ОГП на период обучения;

— состав учебных групп, их руководители (заместители руководителя группы) и их помощники;

— время и место проведения занятий по ОГП;

— дни и время проведения инструкторско-методических занятий с руководителями учебных групп ОГП, а также должностные лица, отвечающие за их проведение;

— порядок выделения руководителям учебных групп ОГП времени на подготовку к занятиям;

— офицеры, прапорщики (мичманы), освобождаемые от занятий;

— контроль проведения занятий по ОГП в подразделениях полка (корабля).

2. Ответственность за качество подготовки проектов приказов по ОГП, их согласование несет офицер по ОГП и информированию полка (корабля).

3. Подготовка проекта установочного приказа по ОГП должна начинаться с изучения состояния организационно-штатной структуры полка (корабля), учебно-материальной базы. При подборе руководителей учебных групп, заместителей и помощников офицер по ОГП и информированию должен предварительно побеседовать с заместителями командира полка, начальниками служб, командирами подразделений.

4. Проект приказа печатается на одной стороне односортной бумаги формата А4 (210 х 297 мм) с обязательным оставлением свободных от текста полей: с левой стороны листа — от 2,75 до 3,5 см, сверху не менее 2,5 см, с правой стороны — от 1,25 до 2,25 см, снизу не менее 2 см.

Текст, в том числе и заголовки, печатается строчными буквами. Прописными буквами печатается наименование должности лица, подписывающего приказ.

При оформлении проекта приказа первая страница не нумеруется, вторая страница и последующие должны быть пронумерованы. Номер страницы про-

ставляется посередине верхнего поля листа. Проект приказа с приложениями (календарными учебными планами) должен иметь сквозную нумерацию страниц.

Проект приказа должен иметь следующие реквизиты:

а) титульная часть. Она включает:

— наименование вида служебного документа — приказ командира войсковой части 00000;

— дату и номер (проставляются при подписании и регистрации приказа в строевой части);

— место издания (например: г. Псков);

б) заголовок. Он должен кратко и точно отражать тему проекта приказа.

Заголовок выравнивается по центру. Точка в конце заголовка не ставится. Заголовок, состоящий из двух и более строк, печатается через один интервал. Он выделяется полужирным шрифтом и подчеркивается. Например:

«Об организации общественно-государственной подготовки личного состава части в летнем периоде обучения 2003 учебного года»

Во вступительной части кратко излагаются цели и задачи ОГП. Они печатаются на расстоянии 2—3 интервалов от заголовка.

Распорядительная часть проекта приказа должна начинаться словом **«ПРИКАЗЫВАЮ:»**. Оно выделяется полужирным шрифтом. Как правило, оно печатается с новой строки.

Распорядительная часть проекта приказа оформляется в виде пунктов. Пункты могут подразделяться на подпункты.

Требования приказа должны излагаться четким и простым языком.

5. Если календарные учебные планы по ОГП для различных категорий военнослужащих оформляются в виде приложения к установочному приказу по ОГП на период обучения, они должны быть соответственно оформлены. На каждом календарном учебном плане в правом верхнем углу должно быть указано:

ПРИЛОЖЕНИЕ №__
к приказу командира
войсковой части 00000
200 _ года № ____

В данном случае учебные планы для различных категорий личного состава полка (корабля) могут утверждаться следующим образом:

Вариант

«Утверждаю»
командир войсковой части 00000
полковник В. Иванов
«___»_____ 200 _ г.

Календарные учебные планы
по общественно-государственной подготовке
офицеров, прапорщиков, сержантов солдат, гражданского персонала войсковой части 00000 на 200 _ учебный год

Приложение № 1: Учебные планы общественно-государственной подготовки офицеров на 200 _ учебный год.

Приложение № 2: Учебные планы общественно-государственной подготовки прапорщиков на 200 _ учебный год.

Приложение № 3: Учебные планы общественно-государственной подготовки сержантов на 200 _ учебный год.

Приложение № 4: Учебные планы общественно-государственной подготовки солдат на 200 _ учебный год.

Приложение № 5: Учебные планы общественно-государственной подготовки гражданского персонала на 200 _ учебный год.

Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
подполковник

С. Петров

Проект установочного приказа на организацию ОГП до представления на подпись должен быть завизирован помощником командира по правовой работе и согласован с заместителями командира полка (корабля).

Как правило, данные должностные лица на обороте последнего листа проекта приказа делают соответствующую запись.

Проект приказа после согласования и юридического контроля представляется командиру заместителем командира полка по воспитательной работе.

Приказ подписывается командиром полка (корабля), при этом указываются наименование должности, воинское звание, инициал имени и фамилия должностного лица. Подпись отделяется от текста тремя интервалами и выделяется полужирным шрифтом.

После подписания приказ передается для регистрации в строевую часть. Доведение приказа осуществляется на ближайшем служебном совещании офицеров и прапорщиков полка (корабля).

Следующим планирующим документом по общественно-государственной подготовке является график проведения показных занятий для руководителей групп ОГП полка.

На основе перспективного планирования ОГП в полку (на корабле) офицер по общественно-государственной подготовке и информированию участвует в текущем планировании информационно-воспитательных мероприятий на месяц. Основой для текущего планирования общественно-государственной подготовки на месяц являются установочный приказ по общественно-государственной подготовке на учебный год (период обучения), календарные учебные планы для различных категорий военнослужащих, а также указания вышестоящих органов военного управления. В ходе планирования ОГП в обязательном порядке учитываются задачи, стоящие перед частью, а также обстановка в районе дислокации части.

Перед началом каждого месяца офицер по общественно-государственной подготовке и информированию разрабатывает предложения по темам общественно-государственной подготовки и информированию, которые вносятся в решение командира полка на проведение воспитательной работы в данном месяце.

Вариант

Заместителю командира войсковой части 00000
по воспитательной работе

Предлагаю внести следующие мероприятия по общественно-государственной подготовке и информированию в решение командира войсковой части на проведение воспитательной работы в январе 200 _ года:

I. Общественно-государственная подготовка

1. Изучить тему по ОГП со всеми категориями военнослужащих: «Предупреждение травматизма — важнейшая задача каждого военнослужащего. Основные задачи по обеспечению безопасных условий военной службы». Тему изучить за счет резерва учебного времени.

2. Тему № 3 по общественно-государственной подготовке «Ратная слава русских дружин и ополчений» изучить в январе, вместо темы № 5 изучить тему № 7 «XVIII век — век русской воинской славы».

3. При изучении темы № 17 «Влияние современного боя на психику воина. Психологическая готовность воина к бою» на каждом занятии в течение 15—20 минут обсуждать вопросы подготовки личного состава к проведению полкового тактического учения.

II. Информирование личного состава

1. Информирование военнослужащих в январе 200 _ года провести по следующим темам:

«Воинское мастерство — слагаемые боевой готовности. Задачи личного состава по успешному овладению воинскими специальностями»:

а) с офицерами — 19.01;

б) с прапорщиками и военнослужащими по контракту — 12.01;

в) с солдатами и сержантами по призыву — 8.01;

«Основные этапы и задачи проводимого в войсках округа месячника безопасности военной службы»:

а) с офицерами, прапорщиками и военнослужащими по контракту — 5.01;

б) с солдатами и сержантами по призыву — 4.01;

«Дисциплинированность — важнейшее качество личности воина» — с личным составом 2 зрбатр и технической батареи — 3.01.

«Задачи личного состава по обеспечению высокой бдительности и образцового несения службы в карауле и внутреннем наряде» — для личного состава 3 и 5 зрбатр — 3.01.

«Знание военной техники и добросовестное отношение к ее сбережению, эксплуатации и ремонту» — с личным составом РМО, ремонтной роты и сборов молодых водителей — 3.01.

«Правила соблюдения санитарно-эпидемиологических норм в полевых условиях» — с личным составом ГБУ, 1 и 4 зрбатр — 11.01.

2. Военно-техническое информирование личного состава провести по темам:

«Тактико-технические характеристики техники, состоящей на вооружении полка. Особенности ее эксплуатации в зимних условиях» — 6.01.

«Основные требования мер безопасности при работе на технике и вооружении» — 20.01.

3. Тематику остальных тем информирований определять в течение месяца в соответствии со складывающейся обстановкой в районе дислокации части и поставленными задачами.

4. Проводить информирование:

— по понедельникам — командирам подразделений и их заместителям;

— по четвергам и субботам — офицерам управления полка.

5. В ходе проведения в полку 18 января единого дня информирования организовать выступление представителей местной администрации с оценкой общественно-политической, социально-экономической и криминогенной обстановки в районе дислокации части.

6. Правовое информирование личного состава провести со всеми категориями военнослужащих 21 января по теме «О материальной ответственности военнослужащих».

7. В ходе проведения дня правовых знаний 25 января рассмотреть вопросы обеспечения безопасности военной службы, организовать выступления представителей военной прокуратуры.

Старший офицер по общественно-государственной
подготовке и информированию войсковой части 00000
майор

А. Ковалев

После утверждения решения командиром полка мероприятия ОГП и информирования включаются в план воспитательной работы с личным составом части на месяц.

Ежемесячно в полку (на корабле) офицером по ОГП и информированию составляются планы показных и инструкторско-методических занятий с руководителями групп ОГП.

Вариант

«Утверждаю»
Командир войсковой части 00000
полковник В. Игонин
«__» _____200__ г.

ПЛАН
проведения инструкторско-методического занятия
с руководителями групп общественно-государственной подготовки
войсковой части 00000 на январь 200 _ года

Дата и время проведения: 29 декабря 200 _ года, 10.00 — 12.30.
Место проведения: солдатский клуб.

№ п/п	Мероприятия	Время проведения	Кто проводит
1	2	3	4
1	Доведение плана и порядка работы	10.00—10.05	Старший офицер по ОГП и информированию
2	Анализ состояния ОГП в части за декабрь 200 _ года и меры по ее улучшению	10.05—10.15	Заместитель командира части по воспитательной работе
3	Обсуждение вопросов, поставленных слушателями в ходе занятий и вызвавших затруднение при объяснении у руководителей групп	10.15—10.30	Старший офицер по ОГП и информированию
4	Работа по секциям		
	С руководителями групп офицеров и прапорщиков: Инструкторско-методическая лекция на тему: «Влияние современного боя на психику воина. Психологическая готовность воина к бою»	10.30—11.00	Психолог части
	Обсуждение плана-конспекта проведения семинара по очередной теме ОГП: «Предупреждение травматизма — важнейшая задача каждого военнослужащего. Основные задачи офицерского состава по обеспечению безопасных условий военной службы»	11.00—11.30	Помощник по социальной работе и профилактике правонарушений
	С руководителями групп солдат и сержантов: Инструкторско-методическая лекция на тему: «XVIII век — век русской воинской славы». Инструкторско-методическая лекция на тему: «Реформа Вооруженных Сил Российской Федерации — веление времени. Роль личного состава в ее успешном осуществлении»	10.30—11.00 11.00—11.30	Заместитель командира 2 мср по воспитательной работе Заместитель командира 2 мсб по воспитательной работе
	Перерыв	11.30—11.40	
5	Инструктивное выступление: «Использование кино- и видеофильмов при проведении занятий по ОГП на предстоящий месяц»	11.40—11.55	Начальник клуба
6	Обзор художественной, исторической и военно-мемуарной литературы, газетно-журнальных статей по тематике ОГП на предстоящий месяц	11.55—12.10	Заведующая библиотекой
7	Доведение приказа командира части о состоянии ОГП в январе 200 _ года. Подведение итогов инструкторско-методического занятия. Постановка задач руководителям групп ОГП на февраль.	12.10—12.30	Заместитель командира части по воспитательной работе

Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
подполковник

А. Артамонов

Планирование общественно-государственной подготовки и информирования на месяц (неделю) офицер по общественно-государственной подготовке и информированию осуществляет в строгом соответствии с типовым планом-календарем основных мероприятий воспитательной работы на месяц (неделю).

Подбор, назначение и обучение руководителей учебных групп общественно-государственной подготовки

Основными руководящими документами, определяющими подбор, назначение и обучение руководителей групп ОГП, являются:

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 250;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании системы воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1995 г. № 235;

— методические рекомендации по организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год (приложение № 2 к организационно-методическим указаниям начальника Главного управления воспитательной работы);

— руководящие документы главнокомандующих видов Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих родов войск, военных округов (флотов), а также других органов военного управления.

В данных документах определяются:

— принципы подбора и назначения руководителей учебных групп и их заместителей;

— формы методической подготовки руководителей групп ОГП;

— участие руководящего состава органов военного управления в проведении занятий;

— содержание и периодичность проведения учебно-методических сборов и инструкторско-методических занятий с руководителями групп ОГП;

— система учебного и информационно-методического обеспечения занятий по ОГП.

Согласно организационно-методическим указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год офицер по ОГП и информированию полка (корабля) при подборе и назначении руководителей групп должен руководствоваться принципом: начальник обучает и воспитывает своих подчиненных. Руководителями учебных групп ОГП назначаются командиры (начальники), их заместители, начальники отделений и служб, а также наиболее подготовленные в теоретическом и методическом отношении офицеры и прапорщики (мичманы), занимающие офицерские должности.

В руководящих документах главнокомандующих видов Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих родов войск, военных округов (флотов) вопросы подбора и назначения руководителей учебных групп могут конкретизироваться.

Например, приказ командующего Московским военным округом «Об итогах воспитательной работы в войсках округа в 2002 году и задачах на ее организацию в 2003 году» 2002 г. № 328 обязывает всех офицеров-воспитателей воинских частей и соединений быть руководителями учебных групп ОГП.

Одновременно с назначением руководителя группы для выполнения его обязанностей в случае его убытия в командировку, отпуск и в случае других обстоятельств осуществляется назначение заместителя руководителя группы.

Войсковая практика показывает, что заместителем руководителя группы назначается один из офицеров подразделения или управления части. В основное время данный военнослужащий занимается в одной из групп согласно занимаемой должности.

Особое внимание офицер по ОГП и информированию должен уделять подбору руководителей смешанных учебных групп, укомплектованных военнослужащими нескольких подразделений.

Как правило, руководителями указанных учебных групп назначаются офицеры, хорошо знающие специфику данных подразделений и способные обеспечить высокую организованность и качество проведения занятий по ОГП.

Порядок подбора помощников руководителей учебных групп не определен руководящими документами. Как показывает опыт войсковой практики, на эти должности рекомендуется подбирать исполнительных военнослужащих, пользующихся авторитетом в воинском коллективе и обладающих необходимыми организаторскими способностями, а также успевающих по предметам боевой подготовки.

Персональный состав руководителей учебных групп, их заместителей и помощников в обязательном порядке указывается в установочном приказе на организацию ОГП на учебный год (период обучения). В приказе указываются занимаемая должность, воинское звание, фамилия и инициалы. Например:

Руководитель группы — командир части полковник Иванов А.И.

Заместитель группы — начальник штаба подполковник Сидоров А.В.

Помощник руководителя группы — начальник инженерной службы части майор Слепцов Е.Г.

Обучение руководителей учебных групп согласно руководящим документам осуществляется в ходе проведения двухдневных учебно-методических сборов, ежемесячных инструкторско-методических и показных занятий, а также в ходе самостоятельной подготовки руководителей групп к занятиям.

В приказе министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 и методических рекомендациях начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год отмечается, что перед началом каждого периода обучения в соединениях и воинских частях должны проводиться двухдневные учебно-методические сборы. План проведения сборов утверждается командиром соединения (части) по представлению заместителя командира по воспитательной работе (приложение 2).

В методических рекомендациях начальника Главного управления воспитательной работы определяется порядок проведения данных сборов:

— подведение итогов ОГП за прошедший период обучения с объявлением соответствующего приказа по части и постановка задач на очередной период обучения;

— выступления вышестоящих командиров (начальников), представителей местных органов государственной власти, специалистов в области отечественной истории, педагогики, социологии, психологии, военного права;

— изучение документов, регламентирующих организацию занятий;

— обмен опытом лучших методистов;

— показные занятия;

— инструкторско-методические лекции по первым трем темам предстоящего периода обучения;

— обзорные лекции и доклады по тематике ОГП и другие мероприятия.

Важной формой подготовки руководителей учебных групп ОГП являются инструкторско-методические занятия. В приказе министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 определяется, что инструкторско-методические

занятия в воинских частях должны проводиться по мере необходимости, но не менее одного раза в месяц.

В методических рекомендациях начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год указывается на то, что в конце каждого месяца с руководителями групп проводятся 2—3-часовые инструкторско-методические занятия, на которых:

— отрабатываются темы ОГП на следующий месяц;

— обсуждается их содержание и методика проведения;

— обсуждается порядок подготовки и использования технических средств обучения, наглядных пособий;

— делаются обзоры рекомендуемой учебной, методической, художественной и мемуарной литературы;

— выдается справочный материал;

— анализируются опыт и недостатки в организации ОГП в истекшем месяце.

Изучение опыта проведения инструкторско-методических занятий в войсках показывает, что за 2—3 часа в месяц, отведенных для проведения инструкторско-методического занятия с руководителями групп, очень трудно обсудить модель будущего занятия по нескольким темам. Поэтому в некоторых частях инструкторско-методический семинар с руководителями групп проводится отдельно по каждой теме за неделю до ее изучения. Для этого используются четыре часа в неделю служебного времени, которые согласно приказу командира части (корабля) об организации ОГП на учебный год (период обучения) предоставляются руководителям групп для подготовки к занятиям, и 2—3 часа, которые выделяются для проведения инструкторско-методических занятий с руководителями групп. Такая методика позволяет оптимально организовать подготовку руководителей к проведению занятий с различными категориями военнослужащих, что, несомненно, способствует повышению их качества и результативности.

Самостоятельная подготовка руководителей групп осуществляется с использованием возможностей библиотеки полка (корабля), имеющихся там методических кабинетов и информационно-методических центров. Согласно приказу министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 руководителям учебных групп ОГП предоставляется не менее 4 часов служебного времени в неделю.

В обязательном порядке время и дни, выделяемые для самостоятельной подготовки руководителей групп ОГП, отражаются в одном из пунктов установочного приказа командира полка (корабля) на учебный год (период обучения).

Информационное обеспечение организации ОГП личного состава в воинской части (соединении)

Важную роль в совершенствовании методического мастерства руководителей групп, повышении качества подготовки слушателей к занятиям играют военные учреждения культуры. Они обладают значительными возможностями по информационному обеспечению подготовки и проведения различных форм занятий по ОГП с личным составом. Например, они располагают библиотечным фондом, телецентрами, радиоузлами, киновидеозалами, т. е. материально-технической базой, которая используется в практике проведения занятий в системе ОГП.

Так, работа клуба воинской части по информационному обеспечению ОГП личного состава осуществляется по следующим основным направлениям:

— своевременное истребование и получение на кинобазе комплекта художественных, хроникально-документальных и учебных кино- и видеофильмов,

соответствующих или тематически близких содержанию календарного учебного плана ОГП на очередной учебный год;

— демонстрация указанных фильмов личному составу в соответствии с графиком изучения наиболее важных тем ОГП и организация их коллективного обсуждения;

— организация встреч военнослужащих части с ветеранами Великой Отечественной войны, участниками локальных войн и вооруженных конфликтов, боевых действий в Чечне, Афганистане, представителями вышестоящего командования и военной юстиции;

— подготовка и проведение тематических вечеров и утренников, концертов художественной самодеятельности, посвященных памятным событиям и датам в истории нашего Отечества;

— организация в библиотеках клубов тематических выставок учебной, методической и научно-популярной литературы в помощь руководителям групп ОГП;

— посещение личным составом музеев (комнат) боевой славы, проведение экскурсий по памятным местам и др.

В рамках культурно-досуговых мероприятий по повышению эффективности ОГП учреждениями культуры воинских частей активно используются возможности радиоузлов, а также имеющихся в ряде гарнизонов радиотелевизионных центров.

В числе хорошо зарекомендовавших себя форм использования радиоузлов и телецентров в данной работе следует выделить:

— проведение в группах солдат (матросов) и сержантов (старшин) плановых занятий по наиболее важным темам ОГП путем демонстрации учебных видеофильмов (видеолекций), разработанных Главным управлением воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации;

— показ личному составу в часы, предусмотренные распорядком дня для проведения воспитательной и культурно-досуговой работы, подобранных в соответствии с тематикой ОГП художественных видеофильмов;

— демонстрация лучших отечественных фильмов военно-патриотического содержания по кабельному телевидению либо по официально выделенному и зарегистрированному соответствующим государственным органом каналу (частоте) для всего воинского гарнизона;

— трансляция (показ) радиотелевизионного интервью (выступления) представителей местных органов государственной власти, командования, консультации юриста, врача, психолога части и т. д.;

— трансляция (показ) песен (видеоклипов) популярных в армии и на флоте групп и исполнителей;

— запись и трансляция в удобное для прослушивания личным составом время тематических радиопередач, художественного чтения отрывков из литературных произведений;

— радиообзор новинок художественной, военно-исторической и юридической литературы, поступивших в библиотеку и близких к изучаемой тематике ОГП.

При всей важности использования клубных форм работы в обеспечении ОГП они играют хотя и существенную, но вспомогательную роль. Основную роль в подготовке руководителей и слушателей групп к очередным занятиям играют библиотеки воинских частей.

Именно библиотеки офицерских (солдатских) клубов с их книжным фондом и читальными залами, оборудованными каталогами, являются главным союзником руководителя ОГП в работе с книгой, тем настоящим банком данных, в котором он черпает необходимую информацию.

Основными формами использования библиотек в подготовке руководителей (слушателей) групп являются:

1. Четкое определение основных информационных потребностей руководителей, слушателей групп в соответствии с календарными учебными планами на очередной учебный год и составление на этой основе рекомендательных списков художественной, военно-мемуарной и учебно-методической литературы.

2. Выделение основных читательских групп среди руководителей и слушателей групп ОГП, анализ индивидуального спроса на информацию в целях наиболее полного и своевременного удовлетворения запросов читателей, рационального комплектования книжных фондов библиотек (читальных залов, методических кабинетов, информационно-методических центров и т. д.).

3. Разработка и ведение тематической картотеки «В помощь руководителям групп ОГП» в соответствии с учебными планами.

Картотека должна иметь развернутую структуру и дополнять существующую в библиотеке систему каталогов. При этом структура картотеки должна обеспечиваться ссылками на материалы к развернутым планам занятий в системе ОГП.

4. Организация развернутых тематических книжных выставок по ключевым темам ОГП, действующих в течение всего периода обучения, а также тематических выставок к каждому занятию по ОГП.

Постоянные тематические выставки готовятся работниками библиотеки в соответствии со списком рекомендованной литературы на учебный год и представляют в хронологическом порядке и развернутом виде материалы по ключевым вопросам учебного плана, основным периодам отечественной истории, изучаемым в ходе ОГП.

Основным пояснительным материалом для такой выставки, помимо соответствующего тематике названия, являются таблички с историческими датами, персоналиями исторических лиц, цитатами.

Объем выставки может колебаться в пределах от 20 до 30 книг и других изданий.

Тематические выставки, организуемые по каждой теме ОГП, представляют собой сравнительно небольшие по объему подборки литературы (8—15 книг и статей), предназначенные для демонстрации как в читальном зале библиотеки (методическом кабинете, информационно-методическом центре), так и при проведении занятий по ОГП в учебном классе. Поэтому такие выставки иногда называют передвижными (переносными). Подборкой литературы к ним и их оформлением, как правило, занимаются руководители групп и их помощники при активном содействии работников библиотеки.

5. Организация тематических подборок юридической и другой справочной литературы и материалов периодической печати ко всем плановым занятиям по ОГП.

6. Организация тематических и библиографических обзоров по разделам ОГП для различных групп личного состава.

Тематический обзор, кроме того, может предполагать краткую информацию о книгах, подобранных по тематическому признаку к юбилейным и памятным датам, общественно-политическим событиям, к конкретным темам занятий по ОГП.

Библиографический обзор проводится по мере поступления в библиотеку новых книг, содержание которых связано с изучаемой тематикой ОГП личного состава.

Существуют различные формы обзоров литературы. К ним относят:

— беседы у книжной полки;
— радиообзоры;
— обзоры книг в подразделениях (учебных группах);

— обзоры в ходе устных журналов и при проведении читательских конференций;

— обзоры в виде сборников аннотаций и библиографических обзоров;

— обзоры в виде выступлений работников библиотек в ходе проведения сборов и инструкторско-методических занятий с руководителями групп ОГП;

— обзоры, проводимые в клубе перед началом фильма и др.

Порядок обеспечения подразделений периодическими изданиями: нормы коллективной подписки

В Вооруженных Силах Российской Федерации дважды в год проводится подписная кампания на военную периодику для личного состава частей и подразделений.

Своевременное поступление газет и журналов в воинские подразделения и удовлетворение потребностей различных категорий военнослужащих в военной информации зависят от оперативности и инициативы в работе ряда должностных лиц полка (корабля).

Следует отметить, что за последние несколько лет финансирование подписной кампании осуществляется на уровне 50—60% от установленных руководящими документами норм подписки.

Организация коллективной подписки определяется требованиями директив министра обороны Российской Федерации 1998 г. № Д-10 и 1999 г. № Д-4.

Директива «Об организации и проведении коллективной подписки на периодические издания в Вооруженных Силах Российской Федерации» № Д-10 требует при проведении подписки учитывать характер деятельности и дислокации войск (сил), запросы и интересы личного состава, а также особенности проведения коллективной подписки в районных (городских) отделениях связи. Начальнику Главного управления воспитательной работы совместно с Главным управлением военного бюджета и финансирования Министерства обороны предлагается обеспечить своевременное назначение видам Вооруженных Сил Российской Федерации, округам денежных средств на организацию и проведение коллективной подписки.

При организации коллективной подписки органы воспитательной работы должны четко видеть приоритет военной печати перед другими печатными изданиями. Он заключается в публикациях личной точки зрения современных военачальников по актуальным военным вопросам, перспектив развития военного дела, точек зрения по коренным проблемам боевой подготовки, пропаганде опыта лучших командиров частей и подразделений, освещении проблем социальной защиты военнослужащих, малоизвестных страниц отечественной истории.

Непосредственно организация коллективной подписки возложена на органы воспитательной работы Вооруженных Сил. Однако решение этой задачи во многом зависит от успешной деятельности всех органов военного управления. В директиве № Д-10 министр обороны Российской Федерации требует от главнокомандующих видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих войсками округов, флотами, армиями и флотилиями, командующих родами войск, начальников главных и центральных управлений военного ведомства принимать всесторонние меры к полному обеспечению личного состава периодическими изданиями в соответствии с нормами на газеты и журналы.

Войсковой опыт свидетельствует, что многие военные руководители глубоко осознали важность информационного обеспечения всех категорий военнослужащих и принимают активное участие в организации коллективной подписки. В качестве примера можно привести опыт Сибирского военного округа. Традиционно ход коллективной подписки в Сибирском военном округе обсуждается на заседаниях военного совета, а за коллективной подпиской осуществляется личный контроль командующего войсками округа.

Директивой министра обороны Российской Федерации «О внесении изменений в директиву Министра обороны Российской Федерации 1998 года № Д-10» 1999 г. № Д-4 в данную директиву были внесены изменения, касающиеся норм коллективной подписки на газеты и журналы для личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации.

Нормы коллективной подписки на газеты и журналы для военнослужащих, проходящих службу по призыву, приведены в приложениях к указанным выше директивам министра обороны, а также ежегодно публикуются перед началом организации подписной кампании на новое полугодие в средствах военной печати.

Особую актуальность для системы ОГП в условиях реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации приобретают вопросы повышения правовой подготовки всех категорий военнослужащих. В приказах министра обороны Российской Федерации «О правовом обучении в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 333 и «Об утверждении Наставления по правовой работе в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2001 г. № 10 определен порядок обеспечения частей и подразделений подпиской на периодические издания по правовой тематике.

Статья 2 приказа министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 333 предписывает обеспечивать библиотеки воинских частей (до отдельного батальона) подпиской на периодические издания по правовой тематике и создавать в клубах и библиотеках воинских частей уголки военного законодательства, в которых должна содержаться учебно-методическая и другая литература по правовым вопросам.

В статье 544 Наставления по правовой работе (приказ министра обороны Российской Федерации 2001 г. № 10) отмечается, что командиры (начальники) обязаны обеспечить наличие в каждой воинской части справочной литературы по правовым вопросам. В этих целях в воинских частях и подразделениях должна организовываться коллективная подписка на периодические издания по правовой тематике, а в библиотеках должны комплектоваться подборки юридической и справочной литературы.

Органам воспитательной работы при организации коллективной подписки в интересах правового обучения и воспитания военнослужащих рекомендовано организовать подписку для личного состава частей (до батальона включительно) на журнал «Право в Вооруженных Силах» за счет статьи соответствующей сметы Министерства обороны Российской Федерации, а подписку на серию книг «Право в Вооруженных Силах — консультант» — за счет привлечения внебюджетных средств и иных источников ввиду ограниченного финансирования коллективной подписки.

Коллективная подписка на газеты и журналы для личного состава проводится в сроки, установленные центральным рознично-подписным агентством «Роспечать».

Организацией коллективной подписки в полку (на корабле) занимаются старший офицер по ОГП и информированию и офицер по организации досуга — начальник клуба.

В приложении № 3 к приказу министра обороны Российской Федерации «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» 1995 г. № 226 определен перечень должностных лиц полка, которые обязаны организовывать коллективную подписку. Это старший офицер по ОГП и информированию, который организует подписку для личного состава на периодические издания и совместно с начальником связи полка (корабля) обеспечивает их своевременную доставку, и офицер по организации досуга — начальник клуба, который обязан организовывать подписку на периодические издания в библиотеке полка (корабля).

Организатор подписки в полку (части) должен знать следующие правила:

1. Распространители самостоятельно устанавливают местную цену на газеты и журналы, исходя из затрат по приему подписки, обработке и пересылке заказов на печать, внутриобластному распространению, перевозке и доставке изданий.

2. Стоимость издания складывается из каталожной и местной цены и проставляется распространителями в колонке каталога «Подписная цена».

3. Ввиду того, что местная цена по подписке различная, подписка за пределы региона (область, край, республика) не оформляется и переадресование изданий не проводится.

Старший офицер по ОГП и информированию полка (корабля) рассчитывает потребность в периодических изданиях для подразделений полка (корабля), исходя из норм коллективной подписки.

Коллективная подписка предназначена для комнат (кают) досуга, кают-компаний и библиотек клубов полков (кораблей) и им равных. Для расчета общего количества газет и журналов по нормам коллективной подписки для полка (корабля) старшему офицеру по ОГП и информированию необходимо определить количество комнат (кают) досуга, которые имеются в подразделениях полка (корабля), а также количество личного состава в данных подразделениях. Эти данные оформляются в виде таблицы.

Вариант расчета количества комнат досуга в полку (на корабле)

Подразделения	Количество личного состава	Комната (каюта) досуга		
		до 100 человек и более	до 75 человек	до 30 человек
1 мср	85	+		
2 мср	70		+	
...				
Всего за полк		10	12	5

На основании произведенных расчетов количества комнат досуга и норм обеспечения личного состава периодическими изданиями старший офицер по ОГП и информированию составляет справку-расчет потребностей личного состава полка (корабля) в периодических изданиях (см. приложение 3).

Нормы коллективной подписки на газеты и журналы для личного состава частей и подразделений

Периодические издания	Комната (каюта) досуга подразделения (корабля)			Кают-компания офицеров, мичманов	Кубрик личного состава		Миротворческие силы	
	до 100 чел. и более	до 75 чел.	до 30 чел.		до 50 чел.	свыше 50 чел.	пост. группа, взвод	рота
Газеты								
«Красная звезда»	3	2	1	1	1	1	1	1
«Российская газета»	1	—	—	—	—	—	—	1
Газета военного округа (группы войск), флота	3	2	2	1	1	2	—	—
Республиканские, краевые, Областные (местные) газеты							1	1
Журналы								
«Воин России»	1	1	1	—	—	—	1	1
«Ориентир»	1	1	—	—	—	—	1	1
«Морской сборник»*	1	—	—	1	—	—	—	1
«Зарубежное военное обозрение»	—	—	—	—	—	—	1	1
«Армейский сборник»	—	—	—	—	—	—	—	1

Нормы коллективной подписки на газеты и журналы для библиотек клубов полков (кораблей), отдельных батальонов и им равных

Периодические издания	Библиотеки	
	клубов полков (кораблей)	клубов отдельных батальонов, дивизионов
Газеты		
«Красная звезда»	1	1
Газета военного округа (группы войск), флота	1	1
Республиканские, краевые, областные (местные) газеты	1	1
Журналы		
«Армейский сборник»	1	1
«Военная мысль»	1	—
«Воин России»	1	—
«Зарубежное военное обозрение»	1	—
«Морской сборник»	1	1
«Ориентир»	1	1
Военно-исторический журнал	1	1
«Право в Вооруженных Силах»	—	1

* Только в каютах досуга личного состава корабля.

На основании произведенных расчетов необходимого количества газет и журналов для полка старший офицер по ОГП и информированию оформляет заказ на газеты и журналы на полугодие. Бланк заказа содержит следующие данные:

— полное наименование части, адрес, фамилию, имя, отчество организатора подписки и рабочий телефон, а также служебный телефон командира воинской части (дежурного по воинской части);

— индекс издания;

— наименование издания;

— подписная цена издания на 6 месяцев;

— количество экземпляров и общая сумма в рублях.

После перечисления всех периодических изданий в конце бланка проставляется общая сумма по заказу.

Заказ подписывается командиром воинской части, начальником финансовой части и организатором подписки и заверяется гербовой печатью части.

Бланк заказа оформляется в трех экземплярах. В соответствующем финансовом органе данные бланки проверяются и утверждаются. Как правило, один бланк остается у организатора подписки, второй — в соответствующем финансовом органе и третий — в организации, осуществляющей подписку на периодические издания.

В целях экономии денежных средств коллективную подписку желательно оформлять до востребования.

Оплата стоимости коллективной подписки согласно директиве министра обороны Российской Федерации 1998 г. № Д-10 должна проводиться в установленном порядке за счет и в пределах денежных средств, выделяемых воинской части по соответствующей статье сметы Министерства обороны Российской Федерации.

При составлении заказа организатор подписки не должен включать в заказ газету военного округа (флота). Это связано с тем, что оплата коллективной подписки на газету военного округа (флота) должна организовываться командующими войсками округов (флотов), исходя из требований директивы 1998 г. № Д-10.

Коллективная подписка может организовываться как через отдел распространения печати издательства «Красная Звезда» для частей, дислоцирующихся в г. Москва, так и через отделения связи.

Оплата может производиться как за наличные деньги, так и по безналичному расчету.

После поступления денежных средств на расчетный счет отделения связи (издательства) или при наличии платежного поручения с отметкой банка об исполнении оформляются абонементы. Организатор подписки должен убедиться в том, что на каждом абонементе есть оттиск контрольно-кассового аппарата.

При оформлении подписки в отделении связи, не имеющем контрольно-кассового аппарата, организатор подписки должен получить квитанцию на общую сумму подписки и абонементы с оттиском календарного штемпеля на каждое издание.

В случае если организацией коллективной подписки занимаются вышестоящие органы воспитательной работы, офицер по ОГП и информированию готовит справку-расчет необходимого количества газет и журналов для полка (корабля) с кратким обоснованием расчетов (пояснительная записка).

Подписка для подразделений и частей, дислоцирующихся на территории государств Содружества Независимых Государств, а также входящих в состав миротворческих сил, обеспечивается через Управление фельдъегерско-почто-

вой связи Вооруженных Сил Российской Федерации. Доставка газет и журналов осуществляется самолетами военно-транспортной авиации.

Для получения газет и журналов, а также другой корреспонденции в местном отделении связи в полку (на корабле) назначается внештатный почтальон. Как правило, он назначается из военнослужащих, проходящих службу по призыву, и относится к нештатному информационному активу. Согласно приложению № 3 к приказу министра обороны Российской Федерации «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» 1995 г. № 226 подбором внештатного почтальона занимаются офицер по ОГП и информированию совместно с начальником связи полка (корабля), на которых возлагается обеспечение своевременной доставки коллективной подписки.

Данными должностными лицами разрабатываются функциональные обязанности внештатного почтальона, которые утверждаются командиром полка (корабля). Для обеспечения хранения и выдачи почтовой корреспонденции в полку (на корабле) выделяется помещение. Данное помещение должно быть оборудовано необходимой мебелью и документацией, соответствовать требованиям общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации. На дверях должен быть вывешен график работы.

Для получения корреспонденции в местном отделении связи внештатному почтальону должны быть оформлены соответствующие документы:

— доверенность на право получения соответствующей корреспонденции;

— маршрутный лист (увольнительная записка).

Для осуществления контроля своевременности получения и выдачи газет и журналов, а также другой корреспонденции внештатным почтальоном ведется журнал учета почтовой корреспонденции. Коллективная подписка в нем оформляется отдельным разделом.

Примерная форма ведения раздела «Газеты и журналы» в журнале учета почтовой корреспонденции

№ п/п	Наименование периодического издания	Количество (экз.)	Подразделение	Воинское звание, фамилия, инициалы почтальона подразделения	Роспись	Примечание
1	Газета «Красная звезда»	3	3 рота	Рядовой Иванов И.А.		

Журналы учета почтовой корреспонденции, как правило, ведутся в батальонах и ротах.

Выдача газет и журналов подразделениям осуществляется внештатным почтальонам согласно нормам, утвержденным заместителем командира полка (корабля) по воспитательной работе. В случае если местное отделение связи не выдало положенного количества периодической печати на воинскую часть, внештатный почтальон немедленно докладывает об этом старшему офицеру по ОГП и информированию полка (корабля).

Коллективная подписка на газеты и журналы в полной мере не снимает проблемы обеспечения военнослужащих газетами и журналами.

Сегодня, к сожалению, приходится вести речь о том, что роль военных СМИ снижается из-за того, что они часто не охватывают своим влиянием все части и соединения Вооруженных Сил. Причин тому несколько. Первая причина — финансовая, порой не зависящая от органов военного управления. Средств на подписку попросту не хватает. Вторая причина — недооценка роли информационного обеспечения воспитательного процесса, роли духовного фактора в

приумножении боевого потенциала Российской армии и решении стоящих перед Вооруженными Силами задач. Третья причина — это высокая рыночная цена на газеты и журналы. Главное управление воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации рекомендует шире использовать при проведении подписки дополнительные средства (например, шефскую помощь могут оказать местные органы власти и предприятия). Кроме этого, войсковой опыт свидетельствует, что в некоторых войсковых частях, например в Вольском и Ульяновском филиалах Военной академии тыла и транспорта, военнослужащие выписывают военную печать коллективно за свой счет.

Полученные газеты и журналы должны храниться в комнате досуга. Газеты подшиваются. Подшивка ежемесячно обновляется. Ответственность за сохранность газет и журналов возлагается на Совет комнаты досуга.

Использование наглядности в проведении занятий по ОГП

Умелое использование наглядности является эффективным средством повышения внимания слушателей на занятиях по ОГП, что обусловлено особенностями познавательной деятельности человека, которая начинается с непосредственного восприятия изучаемых объектов и образов.

Существует два вида наглядности: предметная и словесная (образность речи).

Предметная наглядность как вид наглядности (плакаты, таблицы, чертежи, схемы, репродукции, макеты, диафильмы, кинофильмы и другие средства) основана на том, что слушатели воспринимают публичные выступления двумя каналами связи: слуховым и зрительным. Причем зрительное восприятие сильнее слухового. Установлено, что около 80% информации человек воспринимает через зрение, 13% — через слух. У человека остается в памяти приблизительно 10% из того, что он слышит, и 50% из того, что он видит.

Средства предметной наглядности обладают большими информационными возможностями. Исследования показали, что они повышают степень восприятия информации на 15%, усвояемость материала на 20%, глубину и прочность полученных знаний на 9—10%. Кроме этого, они позволяют ярко и образно донести до слушателей излагаемый материал, создать у них положительный эмоциональный настрой. Чередование слуховых и визуальных ощущений способствует повышению внимания и интереса слушателей.

Основные правила использования средств наглядности:

— вывешивать наглядное пособие необходимо только тогда, когда это требуется по ходу занятия. Если руководитель занятия развесит наглядные пособия перед началом занятий, то аудитория, не слушая его, станет рассматривать и обсуждать их;

— каждое наглядное пособие должно быть видно на всю глубину аудитории, чтобы его мог увидеть каждый. Для этого соотношение высоты и ширины наглядного пособия должно быть 1:1,3, размеры букв должны составлять не менее 2,5 см на каждые 10 м удаления от пособия. Расстояние между строчками текста должно равняться половине высоты строчек, и через каждые 5—10 строчек следует делать пропуск, равный двум строчкам.

Установлено, что цветные надписи на 35% замечаются лучше, чем черно-белые;

— использование средств наглядности необходимо тесно увязывать со словами. Спустя 3 часа человек обычно забывает около 30% услышанного и 28% увиденного, а через 3 дня из памяти «выветривается» соответственно 90 и 80% полученной информации. Если слушатель смотрел и слушал одновременно, то спустя 3 часа он забудет лишь 15% из того, что узнал, а через 3 дня — 35%. При этом руководитель занятия должен управлять вниманием аудитории при демонстрации наглядного пособия;

— средства наглядности следует использовать умеренно. Установлено, что на одном занятии слушатели могут воспринимать от 4 до 6 объектов;

— при использовании наглядных пособий необходимо учитывать уровень подготовки слушателей. Не рекомендуется использовать те пособия, которые слушатели из-за недостатка знаний могут просто не понять;

— как только необходимость в наглядном пособии отпадает (после его показа и объяснения), его следует немедленно убрать, иначе оно будет отвлекать внимание слушателей.

Слушатели на занятиях по ОГП стараются увидеть содержание выступления руководителя группы как последовательный ряд неких картин и образов. Поэтому речь, состоящая из одних фактов и суждений, утомляет и плохо привлекает внимание слушателей. Это обусловливает большое значение вербальной наглядности (образности речи). Яркие примеры воздействуют одновременно на разум и чувства слушателей, делают выступление более доходчивым и убедительным, помогают быстрее и лучше разъяснять материал. Порой одна картина заменяет собой десяток фраз, а удачный образ — целый мир представлений. Китайская пословица гласит: «Одна картина стоит десять тысяч слов».

Методика проведения основных и дополнительных форм информирования и занятий по общественно-государственной подготовке

Основные формы проведения занятий

Основные формы проведения занятий по общественно-государственной подготовке подразделяются на: пассивные (монологовые) — лекция, рассказ и активные (диалоговые) — семинар, групповая беседа (дискуссия), контрольное занятие и др. Лекция и рассказ являются ведущими формами учебы в системе общественно-государственной подготовки. Они имеют много общего, но в то же время значительно отличаются друг от друга глубиной и формой раскрытия теоретических вопросов, а также методикой подготовки и проведения в частях и подразделениях.

Лекция — это устное изложение учебной темы, основанное на научном анализе и обобщении главного в изучаемом предмете. Она содержит теоретические рассуждения, аргументацию и фактологический материал. При подготовке лекции необходимо учитывать особенности аудитории, четко определить ее цели. Затем составляется план лекции, в котором предусматривается разъяснение актуальности темы для слушателей, указываются основные вопросы и дается заключение — теоретические и практические выводы по теме и задачи слушателей.

Подбор материала и написание текста лекции включают в себя подбор и изучение соответствующей литературы, поиск теоретического материала, необходимых примеров и их компоновку. При этом распределяется время на изложение каждого вопроса, определяется порядок использования технических средств информации.

При построении лекции рекомендуется использовать ссылки на официальные государственные документы, приказы и директивы министра обороны Российской Федерации, труды видных государственных деятелей, ученых и военачальников. Но необходимо иметь в виду, что цитаты должны быть уместными, т. е. вытекать из логики информационного материала, а их количе-

ство — оптимальным. Лучше в таких случаях пользоваться следующими правилами: употребление цитат оправдано лишь в том случае, когда они формулируют мысль лучше, чем сам лектор, а цитируемый автор достаточно авторитетен и хорошо знаком слушателям.

Раскрытие основного содержания можно осуществлять двумя методами — *индуктивным* и *дедуктивным*. В первом случае изложение частных, конкретных теоретических положений подкрепляется аргументами и фактами, что подводит слушателей к обобщенным теоретическим и практическим выводам. А во втором сначала выдвигается общее теоретическое положение, а затем с помощью частных положений, примеров, фактов обосновывается для слушателей его истинность.

Метод индукции предпочтителен для аудитории, не знакомой или мало знакомой с темой предстоящей лекции. Дедуктивный метод применяется для слушателей, уже знакомых с предметом лекции, или если заранее известно, что тема отвечает интересам личного состава.

Рассказ. Следует подчеркнуть, что методические требования, предъявляемые к лекции, характерны и для метода рассказа, с той лишь поправкой, что он предполагает более образное, эмоциональное изложение материала для менее подготовленной аудитории, не имеющей достаточных теоретических знаний.

Можно использовать следующую схему проведения рассказа с военнослужащими. Сначала необходимо изложить конкретную цель и краткое содержание выступления. Начать рассказ лучше с волнующего, привлекающего внимание военнослужащих факта. Затем необходимо перейти к раскрытию смысла основных вопросов, которых должно быть не более двух-трех.

При изложении материала необходимо апеллировать к событиям, времени, месту или личности самого лектора. Особое внимание следует уделить ярким примерам, эмоциональному характеру повествования. Это значительно повышает притягательность рассказа.

Если аудитория настроена на активное участие в рассказе, можно придать ему характер беседы. При этом уместно будет поставить одну или несколько проблем, сослаться на известные источники информации. В таких случаях можно предоставить слушателям возможность для краткого выступления, выражения своего мнения, взглядов, позиции по существу темы занятия. Если поступят вопросы, необходимо дать на них аргументированные ответы и четко сформулировать практические выводы или задачи для личного состава.

Углубить и закрепить знания можно на семинарском занятии — одном из коллективных методов проведения занятий по ОГП. Семинар является наиболее распространенным и сложным в методическом отношении. Он позволяет выявить глубину знаний военнослужащих, умение вести полемику и способности творчески мыслить.

Семинар. Практика проведения занятий по ОГП выработала определенную логическую схему подготовки и проведения семинара. Сначала определяется тема и составляется план семинара, в котором предусматриваются формулировка основного доклада или проблемных сообщений, главные и дополнительные вопросы, задание для подготовки к семинару, список рекомендуемой литературы и т. д. В ходе подготовки слушателей к семинару целесообразно провести консультацию.

Проведение семинара начинается со вступительного слова руководителя группы. Затем слово предоставляется докладчику (выступление с докладом или проблемным сообщением). В необходимых случаях могут быть один-два содокладчика или два-три заранее подготовленных выступления. После этого начинается коллективное обсуждение поднятых вопросов с элементами дискуссии.

Главная задача руководителя — вовлечь в обсуждение как можно большее количество слушателей, направить разговор в конструктивное русло, придать занятию полемичный и ярко выраженный воспитательный характер. Между отдельными выступлениями военнослужащих руководитель семинара может давать комментарии или акцентировать внимание аудитории на тех или иных аспектах обсуждаемой темы. При этом значительно активизирует познавательную деятельность личного состава применение на семинарах технических средств обучения, наглядных пособий, выставок литературы и т. д.

В конце семинара руководитель в течение 8—10 минут подводит итоги занятия, оценивает выступивших и докладчика, критически анализирует недостатки и дает задание слушателям на самостоятельную подготовку.

Методика дополнительных форм проведения занятий

Кроме основных форм, особое значение в организации и методике проведения занятий по общественно-государственной подготовке придается так называемым активным, или нетрадиционным, методам, призванным побуждать военнослужащих лично и активно участвовать в процессе овладения знаниями и повышения своей информированности. Наиболее приемлемыми для общественно-государственной подготовки солдат (матросов) и сержантов (старшин) являются такие активные методы, как диспуты, собеседования, «круглые столы», «мозговые атаки», метод конкретных ситуаций, метод состязательности (конкурсы) и др.

Дискуссия — публичное объективное обсуждение какого-либо спорного вопроса (проблемы), ориентированное в конечном счете на его решение. Проблемой, как правило, выступают сложный практический или теоретический вопрос, противоречивая ситуация, противоположные позиции в объяснении общественных процессов. Преимущество этой формы проведения занятий прежде всего в том, что она предполагает более высокую активность слушателей, все они — участники подготовки и проведения обсуждения. Всестороннее же рассмотрение проблемы дает возможность глубже разобраться в ней, систематизировать знания.

При проведении занятий в группах дискуссия как форма обучения хорошо зарекомендовала себя при рассмотрении политических вопросов. Она способствует развитию у слушателей творческого мышления, совершенствует навыки ведения политических споров, вырабатывает целостную картину по обсуждаемой проблеме. Главная задача руководителя не превратить дискуссию в беспредметный разговор. При проведении дискуссии руководитель должен нацелить слушателей на аргументированный разговор, на соблюдение регламента, на умение выслушивать противоположные точки зрения. Руководитель группы может поделить группу слушателей на две или три части с тем расчетом, чтобы в каждой подгруппе оказался яркий лидер. Подгруппам конкретизируется задание: совместными усилиями подготовить ответ на вынесенную для обсуждения проблему, а затем аргументированно обосновать свою позицию.

Затем объявляется состав экспертной группы из числа наиболее подготовленных слушателей в количестве 2—3 человек. Экспертная группа производит анализ предложений, отбирает наиболее ценные и контролирует ведение дискуссии.

Далее слушатели намечают пути решения проблемы, предлагая свои варианты. Вырабатывается совместное решение. Экспертная группа готовит свой вариант решения. Руководитель фиксирует предложения и варианты решения вопросов. Затем экспертная группа и руководитель обобщают высказанные предложения и на их основе формулируют выводы. Причем в обсужде-

нии участвуют все слушатели. После обсуждения принимается окончательное решение. В конце занятия подводятся итоги, отмечаются положительные стороны и недостатки, активность участников.

В ходе проведения дискуссии, как показывает практика, необходимо придерживаться следующих правил: доказательства следует формулировать точно, однозначно, чтобы не было расплывчатых высказываний; уважать себя и слушателей, т. е. уметь выслушивать оппонентов; придерживаться темы разговора и не переводить его в другое русло.

Диспут — это активное, коллективное обсуждение актуальной для аудитории проблемы, по которой имеются противоположные точки зрения. По сути дела, диспут — это регулируемый спор по выяснению истины. Ведущий диспута обычно ставит 4—5 вопросов по полемическим проблемам перед аудиторией, а затем приглашает принять участие в их обсуждении.

Выступающие поочередно излагают различные точки зрения на проблему, прибегая к различного рода аргументам и фактам. Педагогическая значимость диспута состоит в формировании у слушателей самостоятельности в оценке событий и явлений, мировоззренческих позиций, умения вести полемику, развитии культуры речи. Важно формировать в ходе диспута у военнослужащих уважительное отношение к оппонентам, умение оценивать различные точки зрения на предмет дискуссии и способность вырабатывать обобщенный взгляд на актуальные военно-политические и социально-экономические вопросы жизни армии и общества.

Индивидуальное собеседование — это учебно-воспитательный метод, основанный на целенаправленном использовании руководителем учебной группы персонального диалога с обучаемыми для выяснения степени овладения ими учебным материалом и оказания помощи в изучении ключевых и сложных проблем.

Данный метод позволяет индивидуализировать процесс обучения, реализовать индивидуальный подход к слушателям в ходе занятий.

Индивидуальное собеседование — это не обычное контрольное занятие. Ему прежде всего свойственно решение учебно-воспитательных задач:

— изучение индивидуальных особенностей, уровня знаний, особенностей службы каждого военнослужащего;

— активизация мышления и мобилизация слушателей на самостоятельную работу с учебным материалом;

— контроль результатов их самостоятельной работы, оказание теоретической и методической помощи в организации этой работы и углубление знаний по предмету;

— морально-психологическая подготовка и формирование профессиональных качеств у военнослужащих.

Таким образом, индивидуальное собеседование — это специфическая форма общения руководителя группы ОГП с военнослужащими, обмена мыслями, обсуждения проблем и путей их решения. Оно проводится с каждым обучаемым в отдельности. В зависимости от численности группы и актуальности темы на собеседование обычно выделяется 2—4 часа учебного времени. Наиболее целесообразно применять данный метод в обучении офицеров, прапорщиков и мичманов.

В план собеседования обычно включают от 8—10 до 12—15 учебных вопросов. Они могут носить развернутый характер, т. е. подразделяться на более мелкие вопросы.

Главное в ходе собеседования — выявление понимания военнослужащими существа проблемы, теоретических положений, умения использовать их в реальной действительности.

Рекомендуется начинать собеседование кратким вступительным словом руководителя занятий перед всей группой, в котором целесообразно напомнить тему и учебные цели занятия, высказать пожелания относительно характера и направленности собеседования.

В ходе собеседования целесообразно проверить ведение конспекта каждым слушателем, оценить его, дать рекомендации. Здесь уместно высказать практические советы военнослужащим, как следует подходить к изучению литературы, осмысливать ее, связывать теоретические положения с войсковой практикой.

В процессе собеседования важно постоянно побуждать слушателя к проявлению самостоятельных суждений.

Собеседование не должно сводиться к контролю за самостоятельной работой, хотя каждый обучаемый в итоге должен получить оценку своих знаний, навыков и результатов проделанной работы.

В процессе собеседования руководителю занятия рекомендуется вести записи, в которых отражать свои наблюдения, оценки, поступившие вопросы со стороны слушателей.

Методика «круглого стола». В практике общественно-государственной подготовки военнослужащих сложилось немало эффективных методов проведения занятий. Войсковой и флотский опыт показывает, что занятия проходят интересно и поучительно тогда, когда их форма и организация не только соответствуют задачам обучения, уровню подготовки руководителей и личного состава, но и опираются на современную методику. Одним из наиболее популярных и действенных методов активизации познавательной деятельности военнослужащих в последние годы стал «круглый стол». Специалисты относят его к активным методам обучения, к одному из способов педагогики сотрудничества.

«Круглый стол» представляет собой совокупность методов обучения, в основе которых лежит идея коллективного обсуждения проблем. Он предполагает активное участие достаточно большого количества военнослужащих, привлечение группы специалистов для обсуждения актуальных проблем, оперативное рассмотрение широкого круга вопросов, представляющих для аудитории как теоретический, так и практический интерес. Кроме того, «круглый стол» позволяет реализовать многие методы обучения (в частности, диалог, полемику) и отличается повышенной информативностью.

Руководителям групп общественно-государственной подготовки данный метод целесообразно применять для проведения занятий после завершения изучения раздела или крупной темы учебного плана. По актуальным для всего личного состава проблемам «круглый стол» может проводиться с участием различных категорий военнослужащих, а для наиболее подготовленных групп он может быть формой проведения итоговых занятий. Это обусловлено тем, что участники «круглого стола» не только получают и усваивает новую информацию, учатся анализировать проблемы и отстаивать свою позицию, но и показывают свои знания, умения убеждать и аргументированно спорить.

Методика «круглого стола» включает в себя подготовительный этап и этап проведения.

Руководитель группы должен заблаговременно определить и сообщить слушателям тему, время и место проведения занятий, порекомендовать литературу, отражающую тему круглого стола. При этом тема может формулироваться в соответствии с учебным планом или с учетом интересов и пожеланий слушателей.

В данный период целесообразно рекомендовать слушателям перечень информационных источников, которые отражают тему «круглого стола» и пред-

ставляют различные точки зрения на проблему, здесь важно подчеркнуть противоречивый характер изучаемых проблем.

На этапе подготовки «круглого стола» приглашается группа специалистов (в количестве не более 20% от численности аудитории), которая будет своего рода генератором идей на занятии. Это могут быть представители местных государственных и общественных организаций, военных и гражданских вузов, органов военного управления, специалисты различного профиля. В отдельных случаях роль специалистов могут сыграть наиболее подготовленные слушатели, которые предварительно готовят короткие сообщения по различным аспектам обсуждаемой темы «круглого стола».

Для повышения познавательной активности слушателей в период подготовки к занятию предварительно осуществляется сбор письменных вопросов военнослужащих по теме «круглого стола». Эти вопросы являются ориентиром для подготовки руководителей ОГП и приглашенных специалистов к «круглому столу».

Чтобы занятие прошло интересно, содержательно и активно, следует в период подготовки продумать порядок его проведения, использования технических средств обучения, наглядных пособий, материалов средств массовой информации. Важно соответствующим образом подготовить помещение для занятий.

Особая ответственность в период подготовки «круглого стола» лежит на руководителе группы. С одной стороны, он организует работу слушателей, при необходимости проводит консультации и обеспечивает материально-техническую базу занятия, а с другой — координирует подготовку приглашенных специалистов, командиров подразделений, представителей общественности.

Проведение «круглого стола» целесообразно начать со вступительного слова руководителя группы (ведущего). Он напоминает тему, цели и основные проблемы занятия, представляет аудитории приглашенных участников «круглого стола» и порядок работы. Затем предоставляется слово для кратких сообщений по различным аспектам обсуждаемой темы (проблемы) либо приглашенным специалистам, либо заранее подготовленным слушателям. Это могут быть как инициативные выступления, так и заблаговременно подготовленные ответы на поступившие письменные вопросы слушателей. Если после сообщений участники «круглого стола» задают устные вопросы, то руководитель по своему усмотрению предоставляет слово для ответов тому или иному специалисту. Аналогично он поступает и в случаях, если у слушателей возникает желание обменяться мнениями по существу выступлений. Методическим правилом для ведущего «круглого стола» в подобных ситуациях должен быть «дирижерский» принцип: дать возможность каждому «сыграть свою партию» таким образом, чтобы вся аудитория, услышав как можно больше точек зрения на проблему, получила о ней цельное и многогранное представление.

Кроме того, задача ведущего состоит в том, чтобы создать на занятии атмосферу полемики, направленную на поиск истины и имеющую выраженную практическую значимость для подразделения, части.

В ходе проведения «круглого стола» чрезвычайно важно соблюдать выработанный порядок (регламент) работы, чтобы не уйти от темы занятия и оптимально распределить время между выступающими.

После завершения обсуждения руководитель группы (ведущий), как правило, берет заключительное слово, в котором подводит итоги «круглого стола». Целесообразно отметить полноту и глубину рассмотрения темы и ее основных проблем, дать оценку активности слушателей, поступивших вопросов и ответов на них, проанализировать организацию и порядок проведения «круглого стола».

Учитывая учебный характер данного занятия, руководитель группы может выставить оценки активным участникам подготовки и проведения «круглого стола».

При необходимости некоторые важные вопросы жизнедеятельности войск и флота, поставленные слушателями, могут быть доложены руководителем группы командованию части (корабля), командиру подразделения.

Безусловно, практика использования «круглого стола» в общественно-государственной подготовке военнослужащих выработала различные варианты методики его подготовки и проведения. Здесь отмечены лишь основные ее элементы и последовательность осуществления. Руководители групп, творчески применяя методические рекомендации, смогут успешно использовать метод «круглого стола» для повышения эффективности общественно-государственной подготовки и активизации познавательной деятельности личного состава.

Методика «мозговой атаки». Среди активных форм проведения занятий в системе общественно-государственной подготовки, пожалуй, самой необычной и самой интересной является «мозговая атака». Вместе с тем методика ее проведения требует хорошей подготовки как руководителя, так и слушателей учебной группы. В сущности она представляет собой совокупность методов коллективной мыслительной деятельности, направленной на выявление новых идей или проблем и творческий поиск путей их решения, дающий конкретный результат за короткий промежуток времени.

«Мозговая атака» может успешно применяться для коллективного обсуждения и решения конкретных вопросов в ходе занятий по общественно-государственной подготовке военнослужащих. При этом метод может планироваться руководителем учебной группы как форма проведения занятия в целом или как фрагмент того или иного занятия. В первом случае объектом «мозговой атаки» может быть плановая тема семинара или практического занятия, имеющая проблемный характер. Во втором случае метод может применяться ситуативно, скажем, для более широкого обсуждения важного вопроса или для коллективного поиска путей решения конкретной задачи. Опыт показывает, что метод «мозговой атаки» целесообразно использовать на занятии, прежде всего в группах офицерского состава, а также в группах прапорщиков и мичманов.

Основным содержанием «мозговой атаки» являются высказывания участниками любых идей, мнений, предложений по существу обсуждаемой темы с последующей их оценкой и выбором лучшего варианта суждения или решения.

Организация «мозговой атаки» в ходе занятия по общественно-государственной подготовке включает в себя выбор темы или задач, требующих решения, определение условий или основных правил коллективной работы, создание рабочих групп — генераторов идей (оптимальный состав 5—10 человек) и назначение группы экспертов (3—5 человек) для оценки и отбора лучших идей. Осуществлять руководство «мозговой атакой» целесообразно лично руководителю учебной группы.

Основными правилами «мозговой атаки» являются следующие:

— равенство всех участников и недопустимость критики в любой форме;

— создание непринужденной атмосферы на занятии, активное участие всех слушателей и поощрение самостоятельности и смелости в суждениях, строгое следование предмету обсуждения, соблюдение очередности и ограничения времени выступлений (в пределах 1—2 минут);

— новые идеи и мысли формулируются, по возможности, кратко и ясно участниками одной группы, а их обоснование и оценка осуществляются экспертами другой группы;

— нежелательность повтора высказанных ранее идей, но целесообразность их развития и углубления в последующих выступлениях участников;

— наглядность и гласность в показе лучших идей, мыслей и предложений.

Непосредственное проведение «мозговой атаки» имеет множество вариантов. Однако в общем виде в ее методике можно выделить четыре этапа:

1-й ЭТАП	Постановка задач рабочим группам и экспертам
2-й ЭТАП	Генерирование идей: высказывание мнений и суждений, формулирование основных предложений
3-й ЭТАП	Анализ, оценка и отбор лучших из выдвинутых идей
4-й ЭТАП	Подведение итогов и принятие коллективного решения, информация о результатах «мозговой атаки»

Алгоритм проведения «мозговой атаки»

На первом этапе руководитель группы объявляет тему (проблему) и цель проведения «мозговой атаки», распределяет слушателей по группам, доводит до них основные правила коллективной работы и ставит задачи рабочим группам и группе экспертов.

На втором этапе происходит генерирование и фиксация (запись) идей по обсуждаемой проблеме. «Мозговая атака», как правило, начинается по команде руководителя одновременно во всех группах. В течение 15—20 минут участники поочередно высказывают свои суждения, а группа экспертов фиксирует на бумаге выдвигаемые идеи. Главная задача руководителя на данном этапе — создать творческую обстановку, снять психологические барьеры в восприятии информации. Иногда для этого проводят предварительную разминку — решают какую-либо тренировочную задачу или проблему.

На третьем этапе группа экспертов изучает и анализирует поступившие идеи и варианты решения задач. Здесь руководителю группы важно помочь экспертам сопоставить различные идеи и суждения, оценить их с точки зрения конструктивности и отобрать лучшие из них. При этом уместно выработать определенные критерии, на основе которых будет осуществляться данная оценка. Наиболее распространенными критериями для оценки идей являются их практическая значимость, новизна, четкость формулировки, конструктивный характер. Если возникает необходимость, то может быть проведено обсуждение некоторых идей и предложений с участием всех слушателей. В результате составляется список приоритетных, лучших, по мнению экспертов, идей или решений.

На заключительном, четвертом, этапе подводят итоги «мозговой атаки». Полученные результаты доводятся до сведения всей учебной группы. В данном случае возможны комментарии и публичная защита отобранных экспертами идей. Руководитель учебной группы предлагает механизм принятия коллективного решения (голосованием или иным способом). Здесь уместно оценить работу каждого слушателя в ходе «мозговой атаки», подчеркнуть наиболее интересные мысли, рекомендовать лучшие идеи к воплощению в практику воспитательной работы с личным составом.

Опыт использования «мозговой атаки» в практике обучения позволяет сформулировать ряд методических рекомендаций.

Во-первых, руководителю группы необходимо позаботиться о том, чтобы обсуждаемый вопрос имел конкретный, а не глобальный характер, чтобы его рассмотрение было разносторонним и свободным от мнений других выступающих. Допускаются самые смелые и оригинальные высказывания.

Во-вторых, в группу экспертов целесообразно направить наиболее подготовленных слушателей. Возглавить ее может помощник руководителя группы общественно-государственной подготовки.

В-третьих, если руководитель группы подготовлен достаточно хорошо, то можно применить следующий методический прием. Учебная группа разбивается на две рабочие группы. Сначала первая группа осуществляет «мозговую атаку» поставленной проблемы (темы), а затем вторая группа проводит «мозговую контратаку» полученных результатов первой группы. Как правило, смысл «контратаки» состоит в коллективном поиске слабых, уязвимых мест в высказанных идеях или суждениях. В таком случае эксперты оценивают результаты работы двух рабочих групп одновременно.

В-четвертых, на этапе оценки выдвинутых идей полезно дать возможность экспертам публично привести доказательства в пользу отобранных лучших суждений или предложений.

Безусловно, успешная реализация метода «мозговой атаки» на занятиях по общественно-государственной подготовке требует от руководителя группы определенных навыков. Зато его оригинальность и эффективность позволяют по праву считать данный метод одним из важнейших средств активизации познавательной деятельности военнослужащих.

Метод анализа конкретных ситуаций. При изучении управленческих, психолого-педагогических и правовых вопросов в системе общественно-государственной подготовки может быть особенно эффективным метод анализа конкретных ситуаций. Он представляет собой учебное (устное или письменное) логическое моделирование типичных ситуаций в служебной деятельности с последующей выработкой и принятием коллективных решений на соответствующее поведение в них должностных лиц. Метод способствует формированию у военнослужащих навыков оценки служебных ситуаций и умений принимать решения на основе учебной информации.

Различают следующие виды конкретных ситуаций, создаваемых на занятиях: ситуация-иллюстрация, ситуация-оценка, ситуация-упражнение, ситуация-проблема и др. При решении конкретной ситуации обучаемые обычно действуют, как в реальной практике — анализируют и оценивают ее, используют свой прошлый опыт, применяют ранее приобретенные знания, развивают умения реализации необходимых методов и средств.

На этапе подготовки заранее определяются тема, цели, место, время и метод проведения занятия. В письменной форме выдаются слушателям несколько описанных проблемных ситуаций (или их темы с последующим моделированием последних руководителем группы в начале занятия). При необходимости проводится инструктаж или консультация со слушателями группы о содержании занятия и специфике метода.

В ходе проведения занятия обучаемым даются организационные указания и подробное описание той или иной служебной ситуации (по возможности необходимо использовать схемы, слайды, видеосюжеты и т. д.). Сначала каждый слушатель (или группа) самостоятельно производит анализ и оценку проблемной ситуации, делает выводы и обосновывает целесообразное решение на поведение. При необходимости результаты такой аналитической работы могут фиксироваться в конспектах слушателей. Затем представители групп, а возможно, и каждый участник занятия объявляют свои оценки ситуаций и предлагаемые решения.

На следующем этапе под руководством руководителя группы происходит коллективное обсуждение (с элементами полемики) этих вариантов решений. Дается возможность обучаемым коллективно оценить и сформулировать оптимальное решение. На его основе руководитель занятия оценивает результаты работы каждого слушателя и при необходимости выставляет отметки.

Применение данного метода возможно также в форме «летучки», контрольной работы, группового упражнения, в ходе которых обучаемые могут давать письменные оценки конкретных ситуаций и обосновывать предлагаемые решения.

Состязательный метод. Состязательность, или соревнование, с давних пор используется в армиях многих стран мира при подготовке военнослужащих к выполнению своих функций. Однако в некоторых традиционных формах обучения, в том числе и в организации общественно-государственной подготовки, длительное время считалось неуместным использование состязательных форм проведения занятий. Здесь сказалась инерция мышления.

Вместе с тем анализ деятельности средств массовой информации в условиях демократических преобразований показывает, что наиболее интересными формами работы являются те, в которых широко используются состязательные методы. Причем опросы общественного мнения и всевозможные рейтинги выявили важную черту этого явления: чрезвычайно привлекательными для людей являются именно интеллектуальные телепередачи и радиопрограммы, построенные на активном применении конкурсных методов. Достаточно вспомнить такие из них, как «Поле чудес», «Угадай мелодию», «Сто к одному», «Умники и умницы», «Своя игра» и др.

Метод соперничества обладает замечательным качеством — через индивидуальное соревнование формировать дух коллективизма, сплачивать военнослужащих. Для настоящих мужчин дух первенства всегда был в чести. Он может не только активизировать познавательную деятельность военнослужащих, способствовать популяризации занятий по ОГП, но и значительно повысить эффективность усвоения учебного материала.

Внедрение форм соревнования в ОГП возможно в двух направлениях: а) применение элементов состязательности в ходе плановых занятий (лекций, рассказов, семинаров, «круглых столов») или б) использование состязательных методов (викторин, конкурсов, игр) в качестве основных для организации и проведения дополнительных занятий по ОГП.

В качестве примера рассмотрим методику проведения конкурса на выявление наиболее информированных и подготовленных военнослужащих в системе общественно-государственной подготовки.

Цель конкурса: развитие служебной и общественной активности военнослужащих, повышение их познавательного интереса и эффективности занятий по ОГП.

Конкурс целесообразно проводить один раз в период обучения, приурочивая его к завершающему этапу подготовки или к итоговому семинару.

Организация конкурса включает два этапа. Первый этап — начальный, проводится в группах общественно-государственной подготовки подразделений с конкретной категорией личного состава. Опыт подсказывает, что подобные конкурсы целесообразно проводить с солдатами и матросами, сержантами и старшинами, проходящими службу по призыву или по контракту, а также с военнослужащими-женщинами. В случае популярности их также можно проводить среди прапорщиков и мичманов.

Второй этап — финальный. Проводить его можно после проведения итогового занятия в группах под руководством офицера по общественно-государственной подготовке и информированию в части, соединении при активном участии руководителей групп ОГП подразделений.

На первом этапе разрабатываются условия и порядок проведения конкурса, образуется комиссия (жюри), которые объявляются приказом командира части всему личному составу. В комиссию могут входить заместитель командира по воспитательной работе, офицер по общественно-государственной подготовке и информированию, командиры подразделений, наиболее опытные руководители групп ОГП, отличники боевой подготовки и т. д.

В подразделениях руководителем группы по ОГП и его помощником отбираются 2—4 лучших, наиболее подготовленных военнослужащих.

Здесь возможны два варианта — отбор производится либо по определенным критериям, либо по итогам викторины или конкурсного семинара.

Так, критериями отбора могут быть степень овладения пройденным материалом, умение ориентироваться в военно-социальной проблематике, отличные оценки по общественно-государственной подготовке и личная примерность военнослужащих.

Викторина — это метод активизации познавательной деятельности обучаемых, основанный на принципе индивидуального или коллективного соревнования. При подготовке данной формы руководитель готовит вопросы викторины, вырабатывает условия и порядок проведения викторины, объявляет состав жюри. Главное при подготовке викторины — выработать систему оценок ответов, которая включает в себя:

— единые критерии оценок правильности и полноты ответов;
— шкалу оценок в баллах;
— порядок опроса;
— методику выставления оценок жюри.

Викторина проводится, как правило, в конце занятия, когда снижается активизация слушателей и закончено изучение темы. Ее проведение дает двойной эффект. С помощью соревновательной формы закрепляется пройденный материал и повышается активность слушателей.

Конкурсный семинар может проводится в подразделенческих группах по обычной методике, когда все военнослужащие участвуют в ответах на конкурсные вопросы, составленные в соответствии с пройденными темами. Первые 2—4 победителя выходят в финал.

На втором этапе комиссия разрабатывает контрольные вопросники в соответствии с тематическими планами ОГП, критерии оценок и объявляет день, место, время и порядок проведения конкурса.

Финал целесообразно проводить в торжественной обстановке с привлечением работников культурно-досуговых учреждений. Важно придать ему зрелищный, эмоциональный характер. Финалисты устно и письменно выполняют ряд конкурсных заданий, соответствующих программам и учебным планам по общественно-государственной подготовке. При этом в зале присутствуют военнослужащие тех подразделений, чьи представители выступают в финале. Они «болеют» за своих конкурсантов и помогают им в случае возникающих затруднений, принося дополнительные очки.

Подведение итогов проводит комиссия (жюри) конкурса. По результатам определяются наиболее эрудированные и подготовленные слушатели. Издается приказ командира части, победители и активные участники поощряются.

Здесь изложена лишь общая схема конкурса. Творческий подход организаторов и особенности условий проведения конкурса в частях и подразделениях различных видов и родов войск привнесут свой особый колорит в его проведение. А главное — метод отвечает потребностям молодежи и задачам совершенствования системы общественно-государственной подготовки личного состава частей и подразделений.

Таким образом, использование активных форм обучения в системе общественно-государственной подготовки офицерского состава полка способству-

от активизации работы слушателей и повышению методического мастерства руководителей групп.

В целях всестороннего и объективного информирования личного состава о событиях в мире, России, жизни и учебно-боевой деятельности Вооруженных Сил в частях и подразделениях регулярно проводятся информации. Это такие служебные организационные формы информирования, которые предусматривают периодические сборы личного состава по категориям в группы и массовое доведение до них, как правило, должностными лицами необходимой информации.

Информации с военнослужащими планируются, как правило, на ближайшие месяц или неделю заместителем командира части по воспитательной работе. В плане информирования личного состава предусматривается тематика, рассчитанная на проведение мероприятий как в масштабе части, так и по подразделениям с учетом особенностей различных категорий личного состава. Подбор тем осуществляется таким образом, чтобы они отвечали информационным потребностям воинов, отражали важнейшие события в жизни части, стране и за рубежом, имели выраженную воспитательную направленность.

К проведению информаций необходимо периодически привлекать командиров частей, офицеров органов по воспитательной работе и штабов, начальников служб, а также членов нештатных групп оперативного информирования (там, где они созданы), преподавателей ВВУЗов, представителей местных органов власти и общественности.

Заместитель командира по воспитательной работе или офицер по общественно-государственной подготовке и информированию проводит инструктаж офицеров, назначенных для проведения информаций. Им разъясняется тема, даются методические рекомендации, справочный материал, советы по использованию наглядных пособий и технических средств информации.

Офицерам, готовящимся к проведению информации, рекомендуется составлять план и тезисы выступлений, в которых целесообразно выделять введение, основную часть и заключение.

Введение должно быть кратким и привлекающим внимание слушателей. Как правило, речь в нем идет об актуальности темы, о каком-либо событии или интересных фактах.

Основная часть выступления включает в себя изложение главных идей и их аргументацию, выявление альтернативных точек зрения, критический анализ проблемы и т. д. Часто разъясняются стоящие задачи, пути решения проблем, требования руководящих документов, приказы вышестоящих командиров и начальников.

В заключении обычно дается краткое обобщение сказанного, подводится итог в виде практических выводов или указаний на пути решения поднятых в выступлении вопросов.

Как показывает практика, информации проводятся преимущественно методом рассказа (монолога) или методом беседы (диалога). Во всяком случае в ходе информации целесообразно стимулировать внимание и активность слушателей постановкой проблемных вопросов, приглашением к обмену мнениями, ответами на поступающие вопросы и т. д.

Особое внимание необходимо обращать на темп изложения материала. Опытным путем установлено, что оптимальный темп устной речи составляет около 120 слов в минуту. Отклонения от него затрудняют процесс восприятия информации. Не менее важно вовремя закончить разговор. Это необходимо сделать тогда, когда смысл выступления стал уже понятным аудитории.

При восприятии новой информации внимание человека значительно снижается через 20—30 минут интенсивной работы. Пик внимания аудитории лежит приблизительно в середине отрезка времени, отведенного на информа-

цию. Чтобы поддерживать внимание на достаточно высоком уровне, необходимо периодически делать переключение умственной деятельности, т. е. чередовать периоды активности с периодами торможения. Причем «молодая» аудитория требует более частого ритма смены активности. Эффективным средством разрядки может быть применение наглядных пособий, демонстрация кино- и видеофрагментов, юмор, использование пауз, таких образных средств, как поговорки, пословицы, притчи, каламбуры и т. п. Кстати, японцы говорят, что искусство говорить — это искусство делать паузы.

Руководящими документами в частях и подразделениях предписывается ежемесячно проводить единые дни информирования военнослужащих с обязательным участием руководящего состава органов военного управления всех уровней. Они должны принимать оперативные меры по реализации поступивших вопросов, предложений, обращений и сообщать личному составу о принятых мерах.

Обычно ***единый день информирования*** включает в себя комплекс информационно-воспитательных мероприятий: лекцию или доклад по заданной теме, выступления командиров или их заместителей, должностных лиц тыла, других органов обеспечения, а также демонстрацию документального или художественного кино- или видеофильма. В данном случае уместно распространение печатной продукции (листовки, проспекты, плакаты) адресованной личному составу.

В целях оперативного информирования войск (сил), пропаганды передового опыта, обучения и воспитания личного состава целесообразно активно использовать ***средства массовой информации***, организовывать регулярный выпуск периодических изданий, подписку на газеты и журналы, их распространение в частях и на кораблях.

Как показали исследования в войсках, более 80% опрошенных военнослужащих считают приоритетным источником информации телевидение, более 40% — радиовещание. Кроме того, 30—40% военнослужащих читают такие периодические издании, как «Красная Звезда», «Аргументы и факты», «Известия» и др.

Ведение подшивок газет и журналов, создание тематических папок, изучение актуальных статей и обсуждение наиболее интересных информационных материалов, как и использование других форм работы с гражданскими и военными периодическими изданиями в частях и подразделениях, способствует формированию общественного мнения, кругозора, социальной ориентации у личного состава.

В распорядке дня должны быть предусмотрены ежедневные просмотры и прослушивание личным составом информационных программ Российского радио и телевидения. Кроме того, в частях и на кораблях должна быть организована работа местных телецентров и радиоузлов, а в подразделениях — налажен выпуск стенной печати.

Особенно важно наладить взаимодействие с местными средствами массовой информации, готовить совместно с ними радио- и телепрограммы, информирующие о жизни армии и флота.

Наряду с просмотром и прослушиванием информационных радио- и телепрограмм большую роль в воспитании военнослужащих играют центральные и местные военно-патриотические радио- и телепередачи. Для координации воспитательного воздействия средств массовой информации на личный состав в ряде гарнизонов, частей и соединений созданы редакции и редколлегии радиоузлов, телерадиоцентров. Они практикуют такие формы работы, как телевыступления командиров и начальников, видеорепортажи и видеоинтервью, показ видеосюжетов о жизни частей и гарнизонов.

Кинообслуживание личного состава может не только иметь досуговое значение, но и приобрести ярко выраженный воспитательный эффект, если в частях и подразделениях широко практиковать проведение киновечеров, кинобесед, тематические показы художественных и документальных фильмов и их обсуждение. В частности, установлено, что количество художественных полнометражных киновидеофильмов, планируемых для проката в воинских частях, должно быть в пределах 10—12 названий в месяц. При проведении кинофестивалей и киновечеров, а также для военных госпиталей, санаториев, домов отдыха количество художественных фильмов может быть увеличено до 18—20 названий в месяц.

Одним из главных требований методики использования педагогического потенциала средств массовой информации при проведении планового и оперативного информирования личного состава является указание на необходимость комплексного применения их форм и методов. Такой подход предопределен тем, что скорость передачи массовой информации у разных источников различная и соотносится по времени следующим образом — радио: газета: журнал: книга = 1:3:120:360. Таким образом, только сочетание разнообразных средств массовой информации может обеспечить военнослужащих оперативной и разносторонней информацией.

Кроме служебных и культурно-досуговых форм информирования личного состава, в практике воспитательной работы могут активно использоваться и такие воспитательные формы, как проведение митингов, вечеров вопросов и ответов, встречи с ветеранами и военными учеными.

Митинг представляет собой оперативную форму массового информирования личного состава по особо важным событиям с ярко выраженной мобилизующей функцией.

Нередко митинг начинается с исполнения Гимна Российской Федерации и выноса Знамени части, зачтения обращения к личному составу Верховного главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации и т. д.

Типичный митинг включает в среднем 3—4 кратких (3—5 минут) эмоциональных выступления командиров и представителей всех категорий личного состава на злободневную тему с последующим коллективным принятием резолюции, выражающей общую оценку и отношение личного состава к тому или иному событию.

Выступления на митинге должны быть краткими и эмоциональными, выражать уверенность и готовность. Здесь как нигде уместны заверения, обращения к сослуживцам и командованию со страстным призывом, торжественные обещания командованию успешно выполнить поставленные задачи. На митинге может даваться клятва верности Родине, воинскому долгу или товарищам по оружию.

Особую эмоциональность митингам придает исполнение маршей, торжественное прохождение воинских колонн или шеренг перед святынями воинской доблести и славы.

Как показывает войсковой опыт, митинги обычно проводятся в связи с принятием Военной присяги, перед началом нового учебного года (периода обучения), учения или маневров, при заступлении на боевое дежурство, перед выходом в море на боевую службу, а также посвящаются важным военно-политическим событиям в жизни Вооруженных Сил и государства.

Различают торжественные, траурные и мобилизующие митинги. С информационной точки зрения они обладают одним уникальным свойством. Информирование всех категорий личного состава осуществляется непосредственно, одновременно и через горизонтальные потоки, что в 4—5 раз эффективнее, чем в вертикальных потоках коммуникации. Данная форма информирования

особенно сплачивает военнослужащих, мобилизует на выполнение стоящих задач.

Вечер (утренник) вопросов и ответов — воспитательная форма информирования личного состава, направленная на оперативное разъяснение руководящим составом частей и подразделений волнующих личный состав вопросов по широкому кругу служебно-бытовых проблем, предварительно заданных в установленном порядке. Воспитательное значение вечера вопросов и ответов состоит в том, что он снимает морально-психологическую напряженность в воинских коллективах, повышает их информированность, создает общественное мнение и побуждает личный состава к решению сложных проблем военной службы и быта.

В подразделениях заранее делается объявление о предстоящем вечере вопросов и ответов, указываются тема и способы сбора вопросов от личного состава. Затем в соответствии с характером поступивших вопросов осуществляются их группировка и подбор должностных лиц, которые должны дать разъяснения по существу затронутых проблем. Нередко для участия в данной форме информирования личного состава приглашаются представители военной науки, местных органов самоуправления, общественных организаций и т. д.

В частях и подразделениях такую форму информационно-воспитательной работы часто включают в планы единых дней информирования, ежемесячно проводимых с личным составом.

Встречи с ветеранами и военными учеными — это традиционная форма информирования личного состава в виде собрания военнослужащих, на котором обсуждаются проблемы военно-патриотического воспитания, пропагандируются героические традиции Вооруженных Сил, соединения или обсуждаются новинки военной науки и техники. Проходят они с приглашением в воинские части и на корабли ветеранов войны и Вооруженных Сил, ученых оборонных отраслей, заслуженных деятелей науки и культуры, которые обладают знаниями, полезными для военнослужащих.

Сильным воспитательным воздействием на сознание и поведение личного состава обладают средства визуальной информации, хотя в настоящее время их созидательный потенциал в некоторых частях и соединениях используется не полностью. В этой связи могут быть полезными некоторые методические рекомендации по созданию и использованию средств наглядной информации в частях и подразделениях.

Командирам подразделений и их заместителям по воспитательной работе, офицерам по общественно-государственной подготовке необходимо прежде всего обратить внимание на устранение таких типичных недостатков в организации применения средств визуальной информации, как несвоевременное обновление, информационная перегруженность и бессистемность, нерациональное размещение, низкий художественный уровень.

Средства визуальной информации целесообразно делать переносными, например, могут использоваться разборные стенды с взаимозаменяемыми планшетами; необходимо иметь в виду, что 60—65% внимания человека привлекает та информация, которая расположена в верхней и левой частях плоскости стенда, панно, щита; важно учитывать, что размер букв на наглядном пособии должен быть не менее 2,6 см на каждые 10 м удаления от него, что наиболее гармоничным сочетанием цветов на стендах являются зеленый с черным, красный с белым, черный с желтым, синий с белым, черный с белым, белый с синим.

Во внутренних служебных и жилых помещениях целесообразно иметь стенды «Воинская присяга и Боевое Знамя части», «Свято храни и умножай боевые традиции», «Боевой путь части», «Правовые основы воинской службы»; в комнатах досуга личного состава уместно создавать тематические панно, композиции, посвященные Вооруженным Силам России, фотоэкспозиции о ходе бо-

свой подготовки и лучших специалистах части; на территории военного городка в «информационных точках» (места, в которых регулярно собирается большое количество военнослужащих) необходимо размещать стенды с военно-патриотической тематикой, газетные витрины, информационные щиты, рекламные объявления, лозунги и плакаты.

На полевых занятиях, в ходе учений и морских походов особую актуальность приобретает стенная печать как оперативное средство наглядной информации. Выпуск стенгазет, боевых листков, молний, сатирических и фотогазет, если он осуществляется неформально, оказывает выраженное педагогическое влияние на военнослужащих. Посвященные важнейшим событиям в жизни частей и подразделений, обладая персональной обращенностью, конкретностью и выразительностью, эти формы в наибольшей мере способны обеспечивать индивидуальный подход к воспитанию личного состава.

В данном разделе затронуты лишь некоторые вопросы организации и проведения основных форм информирования военнослужащих в армии и на флоте. Вместе с тем, педагогическая практика значительно богаче и требует от командиров и органов по воспитательной работе ответственного и компетентного отношения к реализации традиционных форм и методов информационно-воспитательной работы с личным составом частей и подразделений, а также творческого поиска новых, более эффективных, форм и методов, отвечающих задачам современного этапа строительства Вооруженных Сил Российской Федерации.

Контроль и оценка состояния общественно-государственной подготовки

Система контроля общественно-государственной подготовки строится на основе требований приказов министра обороны Российской Федерации, организационно-методических указаний начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации. Кроме этого, вопросы контроля конкретизируются в руководящих документах главнокомандующих видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих родов войск, военных округов и других органов военного управления.

Контроль в системе общественно-государственной подготовки призван обеспечить:

— своевременное выявление уровня знаний слушателей, практических навыков и умений обучаемых в соответствии с календарными учебными планами, разрабатываемыми в полку (на корабле);

— внесение корректив в содержание, организацию и методику проведения занятий по ОГП;

— изменение стиля деятельности должностных лиц полка, отвечающих за руководство, организацию, методическое обеспечение ОГП, руководителей групп ОГП, а также самих слушателей.

Контроль ОГП представляет собой совокупность скоординированных и целенаправленных действий командования, руководящего состава подразделений, других должностных лиц, привлекаемых для проведения контрольных мероприятий на единой плановой и методической основе. Он направлен на повышение качества обучения и воспитания военнослужащих, методического мастерства руководителей групп ОГП, развитие и совершенствование учебно-материальной базы ОГП.

Основными целями данного контроля являются:

— поддержание системы ОГП в полку (на корабле) на уровне современных требований российского законодательства, приказов и директив министра обороны Российской Федерации и других органов военного управления;

— всестороннее ее совершенствование путем предупреждения, выявления и устранения недостатков;

— обобщение и распространение передового опыта;

— поиск резервов улучшения процесса организации ОГП;

— оказание организационной и методической помощи должностным лицам полка в вопросах руководства, организации и проведения занятий по ОГП;

— усиление ответственности командования полка (корабля), руководителей групп и слушателей за выполнение своего воинского долга.

Основные задачи контроля ОГП в полку и на корабле:

— контроль организации, планирования, хода процесса и качества проведения занятий по ОГП;

— соответствие излагаемого материала календарным учебным планам для различных категорий личного состава полка;

— обеспеченность занятий по ОГП учебно-методическими материалами;

— обеспеченность слушателей учебными пособиями и канцелярскими принадлежностями;

— контроль качества подготовки руководителей групп и слушателей к занятиям;

— выявление лучших форм и методов проведения занятий по ОГП в подразделениях полка (корабля) в целях обобщения и распространения передового опыта;

— оказание помощи руководителям групп в устранении недостатков в проведении занятий;

— контроль подготовки руководителей групп по повышению своего педагогического мастерства в ходе проведения учебно-методических сборов, инструкторско-методических занятий, а также во время проведения самостоятельной подготовки;

— контроль состояния и использования учебно-материальной базы ОГП.

Требования к системе контроля ОГП:

— индивидуальный характер контроля, требующий осуществления контроля за участием на занятиях каждого слушателя (ежемесячно и за период обучения должны быть оценены знания каждого слушателя с выставлением оценки в журнал боевой (командирской) подготовки;

— систематичность и регулярность проведения контроля (периодичность участия должностных лиц полка в текущем контроле занятий по ОГП определяется организационно-методическими указаниями начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на очередной учебный год, а также с учетом специфики решаемых задач уточняется и конкретизируется руководящими документами других органов военного управления);

— всесторонность контроля, которая заключается в том, что контроль должен охватывать пройденные темы всех разделов календарного учебного плана, обеспечивать проверку не только теоретических, но и практических умений и навыков слушателей, а также их отношения к службе, результатов выполнения служебных обязанностей и т. д.;

— объективность контроля, исключающая преднамеренные субъективные и ошибочные оценочные суждения и выводы руководителя группы, основанные на недостаточном изучении обучаемых или предвзятом отношении его к некоторым из них. В целях исключения этого в некоторых частях контрольное (итоговое занятие) проводится с использованием тестирования и компьютерной техники (автоматизированной контролирующей программы);

— дифференцированный подход, который требует учета при выборе методов проведения контрольных занятий тем разделов календарного учебного плана, особенностей каждой категории военнослужащих;

— единство требований должностных лиц, осуществляющих контроль качества проведения занятий в конкретной группе ОГП. Это достигается:

а) проведением инструктажа лиц, назначенных для контроля, командиром полка (корабля), заместителем командира по воспитательной работе;

б) обеспечением должностного лица, назначенного для контроля, листом контрольной проверки.

Вопросы контроля и оценки состояния общественно-государственной подготовки определены в следующих руководящих документах:

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 250;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке проведения проверок в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 050;

— организационно-методические указания начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на новый учебный год.

В данных документах определены организационно-правовые основы контроля состояния ОГП в полку (на корабле), в том числе:

— виды проверок в зависимости от поставленных целей и задач, а также методов проведения, должностные лица, участвующие в проверках;

— количество личного состава (различных категорий военнослужащих), которое должно выставляться на проверку;

— периодичность участия должностных лиц полка (корабля) в контроле состояния ОГП;

— документальное оформление результатов проверки;

— требования к выставлению индивидуальной и групповой оценок по ОГП, а также порядок их объявления;

— порядок проведения частных и общих разборов результатов проверки.

В руководящих документах также отмечается, что в полку (на корабле) командиры (начальники) всех степеней должны регулярно изучать вопросы планирования, организации и состояния ОГП в подчиненных подразделениях, осуществлять контроль содержания, качества проведения занятий, подводить итоги ОГП и ставить задачи по повышению эффективности ОГП.

Результаты анализа состояния ОГП, ее места в учебно-воспитательном процессе, влияния на решение конкретных учебно-воспитательных задач должны отражаться в материалах подведения итогов, приказах командира полка (корабля).

Периодичность подведения итогов и постановки задач по организации воспитательной работы в полку (на корабле) определена в приказе министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании системы воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1995 г. № 235. Подведение итогов осуществляется:

В ротах и им равных подразделениях	Еженедельно
В батальонах и им равных	Ежемесячно и за период обучения
В полках (на кораблях 1 ранга)	Ежемесячно и за период обучения

Результаты состояния общественно-государственной подготовки при подведении итогов включаются отдельным разделом в анализ состояния воспитательной работы. В приказе министра обороны Российской Федерации «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» 1995 г. № 226 говорится, что офицер по общественно-государственной подготовке в полку (на корабле) обязан анализировать состояние общественно-государственной подготовки и вырабатывать и осуществлять меры по ее совершенствованию.

В руководящих документах министра обороны Российской Федерации не определена периодичность разработки приказов с анализом состояния ОГП.

Войсковой опыт свидетельствует о целесообразности издания в течение периода обучения не менее 2—3 приказов командира полка (корабля) с анализом состояния ОГП и определением комплекса мер по ее совершенствованию.

Данный вопрос может уточняться в приказах и указаниях главнокомандующих видов Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих родами войск, округов и других органов военного управления.

Так, например, в приказе командующего войсками Московского военного округа «Об итогах воспитательной работы в войсках округа в 2002 году и задачах на ее организацию в 2003 году» 2002 г. № 328 указывается, что приказ о состоянии ОГП и информирования в полках (отдельных батальонах) должен издаваться ежемесячно.

Организация контроля состояния общественно-государственной подготовки

Контроль выполнения типовых учебных планов общественно-государственной подготовки личного состава согласно организационно-методическим указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на учебный год возлагается на органы воспитательной работы.

Организация контроля состояния ОГП обеспечивается должностными лицами на разных уровнях, в зависимости от видов проверки.

Состояние ОГП проверяется в ходе:

— инспекторских проверок (проводятся по решению министра обороны Российской Федерации под руководством его заместителей с участием Генерального штаба, главных командований видов Вооруженных Сил Российской Федерации, главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации);

— итоговых проверок (проводятся заместителями министра обороны Российской Федерации, главнокомандующими видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующими родов войск, начальниками главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации, командующими войсками военных округов, флотами, армиями, флотилиями, командирами корпусов, эскадр в конце учебного года);

— контрольных занятий (проводятся командирами соединений, воинских частей (кораблей) за каждый период обучения);

— контрольных проверок (проводятся соответствующими командирами и начальниками как в плановом порядке, так и внезапно в течение всего учебного года; по опыту войсковой практики — не реже одного-двух раз в период обучения);

— текущего контроля (осуществляется командирами подразделений и руководителями групп ОГП).

При инспектировании и проверках воинской части проверяется не менее 5—10% солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих службу по призыву, 10—15% других категорий военнослужащих.

В ходе инспекторских, итоговых и контрольных проверок осуществляется анализ состояния ОГП, вырабатываются предложения по совершенствованию учебно-материальной базы, оценивается эффективность должностных лиц по управлению системой ОГП в полку (на корабле).

В период инспекторских, итоговых, контрольных проверок, а также контрольных занятий знания военнослужащих по ОГП оцениваются в объеме изученных с начала учебного года тем. Содержание вопросов контроля состояния, организации и эффективности ОГП в полку (на корабле) определяется

решением должностного лица, по распоряжению которого проводится данный вид проверки, и может включать различные задачи.

Например, оценка состояния учебно-материальной базы, участие руководящего состава в проведении занятий, полнота выполнения учебного плана ОГП, уровень подготовки руководителей групп и внештатных лекторов, посещаемость и успеваемость слушателей, влияние занятий на решение задач, стоящих перед частью.

В соответствии с требованиями Инструкции о порядке проверок в Вооруженных Силах Российской Федерации (приложение № 1 к приказу министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 050) по результатам проверки ОГП в воинской части разрабатывается план устранения недостатков с указанием конкретных исполнителей, выделяемых сил и средств, времени исполнения и срока доклада об исполнении.

Проверка завершается проведением частных и общих разборов. Разбор состояния ОГП по результатам проверки должен содержать:

— объективную оценку состояния ОГП в полку (на корабле);

— указание основных недостатков и упущений в состоянии ОГП;

— указание причин их появления;

— общую оценку по общественно-государственной подготовке полку (кораблю);

— оценку деятельности должностных лиц полка, осуществляющих руководство и непосредственную организацию ОГП в подчиненных частях и подразделениях;

— общие выводы.

По итогам проверок в полку (на корабле) осуществляется:

— анализ положительных сторон и недостатков в организации ОГП в воинской части;

— определение лучших и отстающих групп, их руководителей, а также причин имеющихся недостатков;

— определение конкретных мер по оказанию помощи руководителям групп ОГП в организации и проведении ОГП;

— выработка конкретных мер по устранению причин имеющихся недостатков;

— определение мер по внедрению передового опыта;

— подготовка приказа соответствующего командира по итогам проверки.

Организация текущего контроля общественно-государственной подготовки в полку (на корабле)

В методических рекомендациях ГУВР по организации общественно-государственной подготовки личного состава в 2003 учебном году определены порядок и нормы текущего контроля в полку (на корабле).

Должностное лицо	Количество групп ОГП	Периодичность контроля
Командир полка (корабля)	Не менее 3 групп	В период обучения
Заместители командира полка (корабля)	Не менее 1 учебной группы в каждом подразделении	В квартал
Начальники отделений и служб полка (корабля)	Не менее 1 учебной группы каждой категории в подчиненных подразделениях	В квартал
Офицеры аппарата воспитательной работы полка (корабля)	1—3 группы прапорщиков, 3—5 групп сержантов и солдат	Ежемесячно
Командир батальона	1—2 группы в подчиненных подразделениях	Ежемесячно
Командир роты	Не менее 1 группы	Еженедельно

Периодичность участия должностных лиц полка (корабля) в проверках занятий по ОГП в обязательном порядке отражается в установочном приказе командира на организацию ОГП на учебный год (период) обучения, а также в графике контроля занятий по ОГП, который ежемесячно составляется и вывешивается в штабе полка.

Результаты контроля и анализ состояния ОГП отражаются в разделе «Воспитательная работа» доклада командира (заместителя командира по воспитательной работе) на подведении итогов боевой подготовки за текущий месяц и в донесении в вышестоящий орган воспитательной работы по итогам периода обучения (учебного года).

Контроль подготовленности руководителей групп ОГП к занятиям и подготовка материально-технического обеспечения занятий является основным элементом при контроле качества подготовки и проведения занятий по ОГП.

Ниже приведен примерный вариант порядка действий должностных лиц, участвующих в текущем контроле состояния ОГП в полку (на корабле). Он состоит из трех этапов:

а) до занятия;

б) в ходе занятия;

в) после занятия.

Вариант

Порядок действий должностного лица,
участвующего в контроле состояния ОГП в полку (на корабле)

До занятия:

— уточнить тему, форму и метод проведения занятия согласно календарному учебному плану у заместителя командира полка (офицера по ОГП и информированию), количество часов, отведенных на занятие, основные вопросы занятия и учебно-материальное обеспечение, место проведения занятия;

— ознакомиться с методическими материалами для проведения занятия по данной теме;

— получить бланк листа контроля проведения занятий по общественно-государственной подготовке;

— по прибытии в подразделение уточнить соответствие названия темы из календарного учебного плана названию темы, указанной в расписании занятий.

В ходе занятия:

— проверить наличие у руководителя группы утвержденного непосредственным командиром (начальником) плана-конспекта, а также обеспеченность слушателей учебными пособиями, конспектами и письменными принадлежностями;

— оценить методический уровень проведения занятия;

— определить соответствие поставленных учебных и воспитательных целей содержанию занятия и степень их достижения;

— оценить готовность ТСО, качество наглядных пособий, методику их использования при проведении занятия;

— проверить правильность и аккуратность ведения раздела «Общественно-государственная подготовка» в журнале учета занятий по боевой (командирской) подготовке.

После занятия:

— провести разбор проведенного занятия с руководителем группы;

— оформить результаты проверки в журнале боевой (командирской) подготовки.

Рекомендуются две формы оценки уровня проведения занятия:

— занятие оценивается как проведенное на высоком (удовлетворительном, неудовлетворительном) теоретическом и организационно-методическом уровне.

— занятие оценивается как положительное, достигшее учебных и воспитательных целей, или отрицательное, не достигшее поставленных целей.

Желательно, чтобы в разборе проведения занятия по ОГП с руководителем группы участвовал офицер по ОГП и информированию. При разборе занятия должностное лицо, осуществлявшее контроль, указывает положительные действия руководителя группы, обсуждает отмеченные недостатки в организации, содержании и методике проведения занятия, при этом оценивается способность руководителя группы ОГП самокритично анализировать занятие, выявлять причины недостатков и делать правильные выводы. Здесь же даются рекомендации по устранению недостатков, доводится положительный опыт руководителей групп ОГП по повышению эффективности и качества занятий.

Заполненный лист контроля проверки занятия остается у офицера по ОГП и информированию.

После разбора проведенного занятия данное должностное лицо докладывает командиру полка (корабля) о результатах контроля устно или письменно (в форме рапорта).

Вопросы состояния ОГП личного состава периодически обсуждаются на совещаниях руководящего состава, при подведении итогов боевой (командирской) подготовки за месяц, в ходе учебно-методических сборов и инструкторских занятий с руководителями групп.

По итогам проверок и текущего контроля в полку (ежемесячно) и в соединении (ежеквартально) осуществляется:

— анализ положительных сторон и недостатков в организации ОГП в войсковой части (на корабле);

— определение лучших и отстающих групп, их руководителей, а также причин имеющихся недостатков;

— определение конкретных мер по оказанию помощи в организации и проведении ОГП;

— выработка конкретных мер по устранению причин имеющихся недостатков, повышению качества и эффективности системы ОГП личного состава;

— обобщение и внедрение передового опыта;

— подготовка приказа соответствующего командира по итогам конкретной проверки, результатам контрольных проверок за месяц, квартал и контрольных занятий за период обучения.

Офицер по ОГП и информированию не позднее 3-го числа каждого месяца представляет в отделение воспитательной работы соединения результаты контроля организации и состояния ОГП в полку (цифровые данные с пояснительной запиской).

Текущий контроль усвоения учебной программы осуществляется, как правило, руководителями групп регулярно в ходе бесед, семинаров, групповых и индивидуальных собеседований с выставлением оценок по изученным темам. На основании полученных оценок руководитель определяет общую оценку успеваемости каждого военнослужащего за месяц и заносит ее в журнал отдельной графой.

Основным отчетным документом текущего контроля является журнал учета занятий по боевой (командирской) подготовке, а в группах гражданского персонала — журнал учета посещаемости и успеваемости слушателей группы. Указанные журналы хранятся в подразделении, ведут их лично руководители групп.

В журнале должно быть отражено следующее:

— краткие сведения о слушателях группы;

— отметки о посещаемости слушателями каждого занятия, или о причинах их отсутствия;

— оценка каждого слушателя за месяц, период обучения, учебный год;

— учет тем занятий и оценка руководителем текущей успеваемости слушателей;

— проведение дополнительных занятий с отсутствовавшими на занятиях;

— замечания и предложения проверяющих.

Командиры, их заместители по воспитательной работе должны постоянно осуществлять контроль посещаемости и успеваемости слушателей на занятиях по ОГП, а также содержания и методики их проведения, материального обеспечения, состояния конспектов.

Своими советами, критическим разбором проведенных занятий указанные должностные лица оказывают помощь руководителям групп в повышении качества занятий, принимают меры к устранению недостатков.

Методика оценки общественно-государственной подготовки

Каждый офицер, прапорщик (мичман), сержант (старшина) и солдат (матрос) на занятиях по ОГП (за выступления с рефератом, по основным и дополнительным вопросам семинара или беседы, проведение информации, выполнение логических и практических заданий, письменных работ и т. д.) получает индивидуальные оценки. На основании текущих оценок военнослужащему выставляется итоговая оценка за месяц, квартал, период обучения и учебный год. При этом учитывается не только его успеваемость, но и моральный облик, дисциплинированность, отношение к выполнению служебных обязанностей.

Оценка общественно-государственной подготовки производится в соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 и учитывается при выставлении общей оценки морально-психологического состояния проверяемого личного состава воинской части.

Оценка военнослужащих, групп, подразделений и воинских частей (кораблей) по общественно-государственной подготовке носит комплексный характер и включает в себя:

— оценку объема и глубины знаний изученного материала в соответствии с тематикой ОГП;

— оценку понимания изученного, самостоятельности суждений и убежденности в излагаемом;

— оценку умения реализовать полученные знания при выполнении служебных обязанностей.

Таким образом, оценка ОГП — это определение степени усвоения обучаемыми знаний, навыков и умений в соответствии с требованиями программы. Оценка должна быть объективной и справедливой, носить стимулирующую функцию.

Оценка может выражаться и в форме эмоционального отношения («Молодец — отлично!»), и в форме оценочного суждения («Хорошо, но можно лучше...»), но обязательно в виде отметки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

В приказе министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 определены требования к оценке индивидуальных знаний слушателей:

«*отлично*» — если в совершенстве овладел учебной программой, добросовестно выполняет свои должностные обязанности, строго соблюдает требования законов Российской Федерации, воинских уставов;

«*хорошо*» — если овладел учебной программой, добросовестно выполняет свои должностные обязанности, соблюдает требования законов Российской Федерации, воинских уставов;

«*удовлетворительно*» — если овладел основными положениями учебной программы, выполняет свои должностные обязанности, соблюдает требования законов Российской Федерации, воинских уставов;

«*неудовлетворительно*» — если не овладел основными положениями учебной программы или имеет серьезные упущения в выполнении должностных обязанностей, допустил грубые нарушения воинской дисциплины.

В методических рекомендациях ГУВР на учебный год отмечается, что степень усвоения учебной программы военнослужащими оценивается по четырехбалльной системе:

— на инспекторских проверках — по изученным с начала учебного года темам;

— на итоговых проверках — в конце учебного года;

— в ходе контрольных проверок — по решению соответствующих командиров и начальников, но не реже двух раз за период обучения в каждой учебной группе.

Согласно приказу министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 при оценке офицеров, прапорщиков, мичманов, сержантов и старшин, имеющих подчиненных, необходимо учитывать применение ими правовых и психолого-педагогических знаний в обучении и воспитании личного состава.

Уровень общественно-государственной подготовки гражданского персонала воинских частей оценивается следующим образом: «усвоил» и «не усвоил».

Оценка группам, подразделениям и воинским частям по общественно-государственной подготовке определяется на основе индивидуальных оценок военнослужащих:

«*отлично*» — если не менее 90% проверявшихся военнослужащих получили положительные оценки, из них 50% — отличные;

«*хорошо*» — если не менее 80% проверявшихся военнослужащих получили положительные оценки, из них 50% — отличные и хорошие;

«*удовлетворительно*» — если не менее 70% проверявшихся военнослужащих получили положительные оценки.

Оценка руководителя группы определяется с учетом уровня его знаний по программе общественно-государственной подготовки и общей оценки руководимой группы.

Проведение контрольного (итогового) занятия как метод оценки общественно-государственной подготовки

Контрольное занятие является эффективным средством влияния на качество усвоения слушателями пройденного материала. Оно проводится в конце каждого периода обучения в целях оценки:

— уровня индивидуальных знаний личного состава по темам ОГП, изучавшимся в зимнем (летнем) периоде обучения;

— умения слушателями применять полученные знания в практической деятельности, выполнения ими воинского долга, соблюдения требований законов Российской Федерации, Военной присяги и воинских уставов, приказов командиров и начальников.

Форма и методы проведения контрольных (итоговых) занятий должны учитывать особенности различных категорий военнослужащих и гражданского персонала.

Основные формы проведения контрольного занятия:

1. *Зачет с оценкой.*

Проводится в небольших по численности группах или совместно с проверяющим по вопросам, выносимым на итоговое занятие, или по билетам, составленным на их основе.

2. *Групповая контрольная беседа (итоговый семинар).*

В случае неполного или неправильного доклада одного из отвечающих другие военнослужащие имеют возможность дополнить или исправить его. Глав-

ное отличие занятия — право руководителя жестко определять выступающих по тому или иному вопросу. При анализе устных ответов важно обращать внимание на знание слушателями основных положений проблемы, требований руководящих документов, умение мыслить и обобщать разрозненные факты, делать правильные выводы для военной службы.

В больших по составу группах для обеспечения 100% охвата слушателей и их оценки в ходе итогового семинара может использоваться письменный опрос по отдельным вопросам, сформулированным в виде теста.

3. Индивидуальные собеседования.

Проводятся, как правило, в малочисленных группах гражданского персонала.

Кроме этого, в некоторых частях при проведении итогового занятия используются тестовый контроль и компьютерные технологии проверки знаний навыков и умений.

Руководитель группы должен:

а) при подготовке к контрольному занятию:

— уточнить перечень и уяснить содержание контрольных вопросов (при необходимости составить по каждому из них краткие тезисы);

— заблаговременно (не позднее чем за 10 дней) ознакомить слушателей с основными вопросами, выносимыми на контрольное занятие;

— организовать самостоятельную подготовку группы к занятию;

— провести групповую консультацию;

— дать указания помощнику собрать или изготовить наглядные пособия по пройденным темам;

— подготовить вопросы для индивидуального письменного опроса;

— своевременно оповестить слушателей о времени и месте проведения занятия;

— качественно отработать документацию (оценочная ведомость, раздел в журнале учета занятий по боевой (командирской) подготовке, служебные карточки слушателей), подготовить к занятию помещение;

— проанализировать текущую успеваемость слушателей, степень их активности на занятиях в течение периода обучения, чтобы быть готовым дать каждому краткую характеристику и выставить итоговую оценку;

— обеспечить присутствие максимального количества слушателей на занятии;

б) при проведении контрольного занятия:

— своевременно и организованно начать занятие;

— проверить по списку присутствие слушателей, внести данные в журнал и оценочную ведомость. Иметь официальную справку (доклад, выписку из приказа) по каждому из отсутствующих;

— опросить и оценить всех присутствующих слушателей, а также выставить оценки отсутствующим по уважительным причинам (на основе оценок за период обучения). Индивидуальные оценки и оценки группе выставлять в соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250;

— при ответах добиваться полного раскрытия содержания вопросов. Способствовать созданию духа творческой дискуссии, а не конфронтации;

— подвести итоги и провести разбор занятия: дать общую оценку группе (уровень подготовленности слушателей, активность, степень усвоения учебного плана), соблюдая объективность и корректность, кратко проанализировать ответы каждого слушателя, довести выставленные индивидуальные оценки. Ответить на вопросы, не получившие глубокого раскрытия на занятии, и нацелить слушателей на совершенствование своих знаний в предстоящем периоде обучения;

в) после окончания занятия:

— заполнить оценочную ведомость, особое внимание обратить на раздел «Замечания». Выставленные оценки внести в журнал учета занятий по боевой (командирской) подготовке;

— доложить об итогах занятия командиру (начальнику) и представить ему оценочную ведомость.

Порядок и содержание донесений о состоянии и результатах общественно-государственной подготовки

Порядок и содержание донесений о состоянии и результатах ОГП определяются в приложении к указаниям начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на новый учебный год.

В данном документе отмечается, что донесения об итогах ОГП за I период обучения должны быть представлены установленным порядком в ГУВР к 15 мая, за учебный год — к 5 ноября. Соответствующие органы воспитательной работы определяют свои сроки представления донесений за период обучения или учебный год и в установленном порядке доводят до подчиненных частей.

После проведения итоговых (контрольных) занятий в полку (на корабле) офицер по ОГП и информированию готовит донесение на имя заместителя командира части по воспитательной работе о состоянии и результатах ОГП в полку (на корабле) за учебный год (период обучения).

Документация по организации общественно-государственной подготовки

Документы, используемые при организации общественно-государственной подготовки в полку (на корабле) и в подразделении

I. *В полку (на корабле)*:

1. Приказ командира «Об организации общественно-государственной подготовки и информирования личного состава части в периоде обучения 200_ учебного года». В приказе определяются:

— задачи ОГП на период обучения;

— состав учебных групп, их руководители (заместители руководителя) и помощники;

— время и место проведения занятий по ОГП;

— дни и время проведения инструкторско-методических занятий с руководителями учебных групп ОГП, а также должностные лица, отвечающие за их проведение;

— порядок выделения руководителям учебных групп ОГП служебного времени для подготовки к занятиям;

— пофамильно офицеры, прапорщики (мичманы), освобождаемые от плановых занятий по ОГП, обучающиеся в высших учебных заведениях, в соответствии с требованиями руководящих документов.

2. Календарные учебные планы ОГП для всех категорий военнослужащих и гражданского персонала полка (корабля).

3. Планы и материалы проведения ежемесячных инструкторско-методических занятий с руководителями групп ОГП.

4. График проведения показных занятий для руководителей групп ОГП полка (корабля).

5. График контроля и участия руководящего состава полка (корабля) в проведении занятий по ОГП в подразделениях (разрабатывается ежемесячно).

6. Листы проверок (докладные записки) о результатах контроля занятий, донесения в вышестоящий орган военного управления.

7. Приказы командира о состоянии и мерах по совершенствованию ОГП личного состава, издаваемые в течение учебного года (периода обучения).

II. *В подразделении**:

1. Выписка из приказа командира полка (корабля) об организации ОГП на период обучения и календарные учебные планы занятий по ОГП со всеми категориями личного состава подразделения.

2. Расписание занятий.

3. Журнал учета занятий по боевой (командирской) подготовке, а в группах гражданского персонала — журнал учета посещаемости и успеваемости слушателей группы. Указанные журналы хранятся в подразделении, ведут их лично руководители групп.

Содержание журнала:

— краткие сведения о слушателях группы;

— отметки о посещаемости слушателями каждого занятия или о причинах их отсутствия;

— оценка каждому слушателю за месяц, период обучения, учебный год;

— учет тем занятий и оценка руководителя текущей успеваемости слушателей;

— проведение дополнительных занятий с отсутствовавшими;

— замечания и предложения проверяющих.

4. Утвержденные заместителем командира по воспитательной работе планы (конспекты) проведения занятий у руководителей учебных групп по изучаемым темам.

Вариант

ПРИКАЗ
КОМАНДИРА ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 00000
№ _____

«____» _____ 200_ г. г. _____

Об организации общественно-государственной подготовки
и информирования личного состава части
в ___ периоде обучения 200_ учебного года

В соответствии с требованиями приказов министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 250 и 1995 г. № 235, организационно-методических указаний начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации на 200_ год общественно-государственную подготовку в части нацелить на формирование у военнослужащих и гражданского персонала чувства личной ответственности за поддержание высокой боевой готовности, укрепление правопорядка и воинской дисциплины, успешное решение учебно-боевых задач.

Для проведения общественно-государственной подготовки личного состава в ____ периоде обучения 200_ учебного года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать в части ___ групп ОГП офицеров.

---

* В подразделении за организацию общественно-государственной подготовки и информирования отвечает заместитель командира по воспитательной работе.

Группа № 1 — заместители командира части, начальники служб, командиры батальонов (дивизионов)

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Подполковник _____
2. Майор _____
3. Майор _____
4. Капитан _____
5. Капитан _____
6. Лейтенант _____

...

Место занятий* — _____

Группа № 2 — офицеры управления и штаба части

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Майор _____
2. Майор _____
3. Капитан _____
4. Капитан _____
5. Капитан _____
6. Лейтенант_____

...

Место занятий — _____

Группа № 3 — офицеры подразделений

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Капитан _____
2. Капитан _____
3. Капитан _____
4. Лейтенант _____
5. Лейтенант _____
6. Лейтенант _____

...

Место занятий — _____

Занятия по общественно-государственной подготовке в группах офицеров проводить лекционно-семинарским методом в соответствии с тематикой утвержденного календарного плана в дни командирской подготовки (указать дни проведения занятий и количество часов).

2. Создать в части ___ групп общественно-государственной подготовки прапорщиков.

Группа № 1 — прапорщики управления и подразделений обеспечения

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Ст. прапорщик _____
2. Ст. прапорщик _____
3. Прапорщик _____
4. Прапорщик _____
5. Прапорщик _____
6. Прапорщик _____

...

Место занятий — _____

* Местом проведения занятий могут служить различные помещения войсковой части пригодные для этих целей (кабинеты, классы, клуб, библиотека и т. д.)

Занятия по общественно-государственной подготовке в группах прапорщиков проводить лекционно-семинарским методом в соответствии с тематикой утвержденного календарного плана еженедельно (указать день, время проведения занятий и количество часов).

3. Создать в части ___ групп общественно-государственной подготовки сержантов, проходящих службу по призыву и по контракту.

Группа № 1 — сержанты, проходящие службу по контракту
Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:
1. Ст. сержант _____
2. Ст. сержант _____
3. Ст. сержант _____
7. Сержант _____
8. Мл. сержант _____
9. Мл. сержант _____
...

Место занятий — _____.

Группа № 2 — сержанты, проходящие службу по призыву
Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:
1. Ст. сержант _____
2. Ст. сержант _____
3. Ст. сержант _____
7. Сержант _____
8. Мл. сержант _____
9. Мл. сержант _____
...

Место занятий — _____.

Занятия по общественно-государственной подготовке в группах сержантов, проходящих службу по контракту и по призыву, проводить методом рассказ-беседа в соответствии с тематикой утвержденного календарного плана еженедельно (указать день, время проведения занятий и количество часов).

4. Создать в части ___ групп общественно-государственной подготовки солдат, проходящих службу по призыву и по контракту.

Группа № 1 — солдаты, проходящие службу по контракту
(указывается каких именно подразделений)
Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:
1. Рядовой _____
2. Рядовой _____
3. Рядовой _____
7. Ефрейтор _____
8. Ефрейтор _____
9. Рядовой _____
...

Место занятий — _____.

Группа № 2 — солдаты, проходящие службу по призыву
(указывается каких именно подразделений)
Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____

Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Рядовой _____
2. Рядовой _____
3. Рядовой _____
4. Ефрейтор _____
5. Ефрейтор _____
6. Рядовой _____

...

Место занятий — _____.

Занятия по общественно-государственной подготовке в группах солдат, проходящих службу по контракту и по призыву, проводить методом рассказ-беседа в соответствии с тематикой утвержденного календарного плана еженедельно (указать день, время проведения занятий и количество часов).

5. Создать в части ___ групп общественно-государственной подготовки военнослужащих-женщин.

Группа № 1 — военнослужащие-женщины
(указывается каких именно подразделений)

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. Мл. сержант _____
2. Мл. сержант _____
3. Рядовой _____
4. Ефрейтор _____
5. Ефрейтор _____
6. Рядовой _____

...

Место занятий — _____.

Занятия по общественно-государственной подготовке в группах военнослужащих-женщин проводить методом рассказ-беседа в соответствии с тематикой утвержденного календарного плана еженедельно (указать день, время проведения занятий и количество часов).

6. Создать в части группу общественно-государственной подготовки гражданского персонала.

Группа общественно-государственной подготовки
гражданского персонала

Руководитель группы — _____
Заместитель руководителя группы — _____
Помощник руководителя группы — _____

Состав группы:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

...

Место занятий — _____.

Занятия по общественно-государственной подготовке в группе гражданского персонала проводить методом рассказ-беседа по наиболее значимым вопро-

сам социально-политического, экономического, правового характера с учетом специфики выполняемых задач ежемесячно (указать день, время проведения занятий и количество часов).

7. Командирам (начальникам) предоставить руководителям групп 4 часа служебного времени в неделю (указать день, время) для подготовки к очередному занятию.

8. Заместителю командира части по воспитательной работе один раз в месяц организовать проведение 2-часового инструкторско-методического занятия по очередным темам общественно-государственной подготовки (указать день, время проведения занятий).

Заведующей библиотекой _____ по каждой теме занятий организовать выставки методической, справочно-информационной и художественной литературы.

9. Контроль организации и качества проведения занятий осуществлять:

— заместителям командира части, начальникам служб — 1—2 раза в квартал;

— командирам батальонов (дивизионов, эскадрилий) — ежемесячно;

— командирам рот (батарей) — еженедельно.

График контроля занятий составлять ежемесячно. Результаты контроля и анализ состояния общественно-государственной подготовки отражать в докладе командира о подведении итогов боевой подготовки за текущий месяц в разделе «Воспитательная работа», а также в донесении в вышестоящий орган воспитательной работы по итогам обучения (за период, за год).

10. От плановых занятий по общественно-государственной подготовке освободить обучающихся в высших учебных заведениях (перечислить этих лиц).

11. Текущее информирование личного состава проводить в соответствии с требованиями руководящих документов:

— офицеров — (указать день, время проведения занятий и количество часов);

— прапорщиков (мичманов), сержантов (старшин), солдат (матросов), проходящих службу по контракту — (указать день, время проведения занятий и количество часов);

— сержантов (старшин), солдат (матросов), проходящих службу по призыву, — (указать день, время проведения занятий и количество часов);

— военнослужащих-женщин — (указать день, время проведения занятий и количество часов);

— гражданского персонала и членов семей военнослужащих — (указать день, время проведения занятий и количество часов).

12. В интересах оперативного информирования личного состава организовать подписку на газеты и журналы и их распространение в части.

13. Ежемесячно проводить единые дни информирования военнослужащих с обязательным участием руководящего состава — (указать день, время проведения занятий и количество часов).

14. Приказ довести до всего личного состава в части касающейся.

Командир войсковой части 00000

Начальник штаба войсковой части 00000

Вариант
«УТВЕРЖДАЮ»
Командир войсковой части 00000
«____» _____ 200_ г.

П Л А Н*
проведения показного занятия
с руководителями групп общественно-государственной
подготовки войсковой части _____ на _____ 200 _ г.

Дата:
Время:
Место:
Цель:

№ п/п	Мероприятия	Время проведения	Кто проводит
1	2	3	4
1	Доведение плана и порядка работы	00.00 — 00.00	
2	Информация: «_____»	00.00 — 00.00	
3	Работа с руководителями групп офицеров и прапорщиков: Инструкторско-методическая лекция на тему: «_____» Обсуждение: «_____»	00.00 — 00.00	
4	Работа с руководителями групп солдат и сержантов: Инструкторско-методическая лекция на тему: «_____» Выступление: «_____»	00.00 — 00.00	
5	Работа с руководителями групп военнослужащих-женщин: Инструкторско-методическая лекция на тему: «_____»	00.00 — 00.00	
6	Перерыв	00.00 — 00.00	
7	Выступление: «_____»	00.00 — 00.00	
8	Обзор: «_____»	00.00 — 00.00	
9	Информация: «_____»	00.00 — 00.00	
10	Подведение итогов показного занятия. Постановка задач руководителям групп ОГП на _____ месяц	00.00 — 00.00	

Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе _____

Вариант
записи проверяющего занятия
по общественно-государственной подготовке*

_____ проверил организацию и проведение занятия по теме:
«_____».
Руководитель занятия _____

---

* План составляется ежемесячно (занятие показное либо инструктивно-методическое).

Вывод: занятие проведено на высоком (низком) теоретическом и организационно-методическом уровне. Уверенное (неуверенное) владение материалом руководителем группы позволило (не позволило) ему достичь целей занятия. Вопросы занятия раскрыты полностью (не полностью).

Группа к занятию готова (не готова). У слушателей имеются (не имеются) в наличии конспекты лекций и письменные принадлежности. Руководитель занятия умело использовал (не использовал) при изложении материала наглядные пособия и технические средства обучения, что способствовало (не способствовало) всестороннему раскрытию предложенных для обсуждения вопросов. Наличие личного состава на занятии соответствует (не соответствует) списку в журнале.

Оценка за занятие: «отлично», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Если имеются недостатки и замечания, то их следует указать:

1. На занятии отсутствует ____ чел., у ____ военнослужащих не подготовлены письменные принадлежности.

2. Вопросы занятия руководителем полностью не раскрыты (не сделаны выводы, не подведены итоги и т. д.).

3. Руководитель занятия излишне привязан к тексту материала, что не способствует установлению психологического контакта с аудиторией.

4. Материал занятия не воспринимался аудиторией из-за отсутствия его систематизации.

5. Технические средства обучения и наглядные пособия руководителем не используются.

Рекомендации по устранению недостатков:

1. Руководителю занятия следует продуктивно и полноценно использовать время, отведенное на самоподготовку.

2. При проведении занятия широко применять наглядные пособия и технические средства обучения.

3. Излагать материал необходимо доходчиво, подкрепляя его аргументами и фактами. Для этих целей следует изучить в библиотеке части дополнительную литературу.

4. Для повышения методического мастерства руководителю занятий подготовить выступление на тему: «_____». По данной теме выступить на инструкторско-методическом занятии в _____ (месяц).

5. К очередному занятию руководителю для утверждения представлять план и опорный конспект заместителю командира по воспитательной работе.

Подпись проверяющего _____

(На каждой записи должна быть резолюция заместителя командира по воспитательной работе войсковой части с адресными указаниями или рекомендациями.)

Примерный перечень вопросов, подлежащих рассмотрению при проверке состояния и результативности общественно-государственной подготовки

1. Выполнены ли учебные планы во всех формах общественно-государственной подготовки? Какие темы были изменены или добавлены и по какой причине?

2. Какой уровень усвоения военнослужащими изученного материала? Какие общие итоги общественно-государственной подготовки по подразделениям?

3. Выявлены ли новые формы, методы, способы организации и проведения занятий по общественно-государственной подготовке?

4. Каковы особенности организации и проведения занятий по общественно-государственной подготовке с различными категориями военнослужащих и гражданским персоналом?

5. Как организована система обучения руководителей групп? Каким образом оказывалась им помощь в подготовке и проведении занятий?

---

* Запись проверяющего осуществляется в журнале.

6. Обеспеченность групп учебной и методической литературой, наглядными пособиями, техническими средствами обучения?

7. Как повлияли занятия по общественно-государственной подготовке на морально-психологическое состояние личного состава, качество поставленных учебно-боевых задач, состояние правопорядка и воинской дисциплины?

8. Что было предпринято для повышения результативности общественно-государственной подготовки, ее влияния на личный состав?

9. Основные выводы из анализа состояния, организации, качества и результативности занятий по общественно-государственной подготовке, и предложения по ее совершенствованию.

Статистические данные*.

Категория личного состава	Количество групп**		Оценено военнослужащих в (%)			
	всего	проверено	«отл.»	«хор.»	«уд.»	«неуд.»
Офицеры						
Прапорщики						
Военнослужащие-женщины						
Гражданский персонал						
Сержанты:						
по контракту —						
по призыву —						
Солдаты:						
по контракту —						
по призыву —						

Примерный перечень вопросов,
отражаемых офицером по общественно-государственной подготовке
и информированию в донесении на имя заместителя командира части
по воспитательной работе (за месяц, период, год)

1. Наличие учебных планов общественно-государственной подготовки со всеми категориями личного состава (за анализируемый период).

2. Выполнение планов общественно-государственной подготовки (за анализируемый период).

3. Соблюдение установленной периодичности проведения занятий по ОГП.

4. Имели ли место факты срывов занятий и их необоснованный перенос.

5. Количество присутствующего на занятиях личного состава (процентное соотношение), причины отсутствия военнослужащих, регулярность и качество проведения с ними дополнительных занятий.

6. Анализ общих итогов общественно-государственной подготовки (готовится в виде таблицы — приложение 4) (*в соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 050 итоговая оценка воинской части по ОГП за учебный год не может быть выше оценки, полученной ей в течение года за инспекторскую, итоговую, контрольные проверки, проведенные вышестоящими органами военного управления*).

7. Как повлияли занятия по общественно-государственной подготовке на морально-психологическое состояние личного состава, состояние воинской дисциплины, выполнение поставленных задач?

8. Какие выявлены новые или наиболее эффективные формы, методы, способы организации и проведения занятий по общественно-государственной подготовке; в каких подразделениях и группах?

* Числовые данные следует приводить в процентном соотношении.

** При инспектировании и проверках войск (сил) проверять не менее 5—10% солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих службу по призыву, 10—15% других категорий военнослужащих (см. приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 250).

9. Каковы были особенности организации и проведения общественно-государственной подготовки с различными категориями военнослужащих (офицерами, прапорщиками (мичманами), сержантами (старшинами) и солдатами (матросами), проходящими службу по призыву и по контракту, военнослужащими-женщинами)?

10. Как была организована и проводилась общественно-государственная подготовка с гражданским персоналом?

11. Что было сделано для повышения качества и эффективности общественно-государственной подготовки, ее влияния на воспитание личного состава, укрепление воинской дисциплины?

12. Какова система работы с руководителями групп, оказания им помощи в подготовке и проведении занятий?

13. Недостатки в организации и проведении занятий по ОГП, их причин и принятые меры по их устранению.

14. Подготовка руководителей групп (качество, уровень методического мастерства, навыки и умения по применению различных форм обучения).

15. Количество, качество и эффективность воспитательных мероприятий, проводимых в дополнение к темам, изучаемым в системе ОГП.

16. Обеспеченность занятий учебно-методическими и техническими средствами (приложение 5).

17. Состояние и эффективность использования учебно-материальной базы ОГП.

18. Участие руководящего состава части в проведении занятий по ОГП и инструкторско-методических занятий с руководителями учебных групп.

19. Уровень усвоения слушателями изученных тем.

20. Наличие системы контроля за проведением занятий по ОГП.

21. Сведения об укомплектованности должностей офицеров-воспитателей, их качественной характеристике и степени участия в занятиях по ОГП (готовится в виде таблицы — приложение 6).

22. Основные выводы из анализа состояния и результатов общественно-государственной подготовки и предложения по ее совершенствованию.

Донесения должны содержать конкретные факты и примеры из практики организации и проведения ОГП в полку (на корабле).

Литература

1. Активизация познавательной деятельности слушателей на практических занятиях: Учебно-методическое пособие. — М., 1991.

2. *Балаев А.А.* Активные методы обучения. — М., 1986.

3. *Быков А.К.* Педагогическая техника преподавания учебных дисциплин в военно-учебном заведении. — М., 2000.

4. *Ванин И.Ф.* Педагогические основы повышения эффективности обучения офицеров полка на боевом опыте. — М., 1990.

5. Воспитательная работа: опыт, организация, методика. Вып. 1. — М., 1998.

6. *Данилов В.А.* Педагогические основы совершенствования общественно-государственной подготовки личного состава части. — М., 1995.

7. *Данилов В.А., Уакиев В.С.* Методические рекомендации руководителям групп ОГП по формированию интереса к занятиям и повышению успеваемости слушателей. — Серпухов, 1995.

8. *Максимов В.В.* Пути совершенствования методической системы обучения личного состава полка (корабля). — М., 1983.

9. Методика организации и проведения общественно-государственной подготовки в полку (на корабле): Методическое пособие. — М., 1998.

10. *Чертополох А.А.* Информационное обеспечение воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учебник. — М., 1999.

11. *Чертополох А.А.* Информационная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учебное пособие. — М., 1998.

Приложение 1

«Утверждаю»
Командир войсковой части 00000
полковник В. Кузьмин
«___» _____ 200 _ года

Учебный план
общественно-государственной подготовки офицеров войсковой части 00000 на 200 _ учебный год

№ п/п	№ темы	Темы занятий	Кол-во часов			Дата (по месяцам)												Отметка о вып.
			Л	С	Общее	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		РАЗДЕЛ I Военно-историческая подготовка. Вопросы государственного и военного строительства																
1	1	Угроза военной безопасности России. Задачи офицеров органов военного управления по обеспечению боевой готовности, воинской дисциплины в части в условиях военной реформы	2 2	2 2		11 11	15 15											
2	6	Изучение очередного ежегодного послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ и обсуждение путей решения поставленных в нем перед ВС РФ задач		2	2				12									
3	10	Военные аспекты концепции национальной безопасности России	2		2							11						
4	4	Профессиональные вооруженные силы: опыт и перспективы развития	2		2			12										

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
5	13	Особенности современной военной реформы и роль офицерского состава в ее успешном проведении		2	2									13				
		Раздел 2 Правовое обучение																
6	2	Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» Прохождение военной службы офицерами	2		2		15											
7	15	Конституция, законодательство РФ о структуре и порядке формирования органов государственной власти	2		2										10			
8	16	Государственная Дума и ее роль в решении вопросов обеспечения обороны страны	2		2										10			
9	3	Закон РФ «О свободе совести и о религиозных объединениях»	2		2			12										
10	8	Система работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в ВС РФ	2		2					22								
11	11	Основные положения целевой программы правового воспитания личного состава и поддержания правопорядка в ВС РФ на 200 —200 гг.	2	2	4								16					
12	7	Основные положения международных нормативных правовых актов о правах человека	2		2				12									

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		Раздел 3 Психолого-педагогическая подготовка																
13	9	Состояние безопасности военной службы в части и система работы должностных лиц по ее обеспечению	2		2							11						
14	12	Воспитательная работа в условиях военной реформы и роль офицеров в ее проведении	2	2	4									13				
15	14	Особенности работы командиров с военнослужащими, имеющими признаки нервно-психической неустойчивости и повышенного суицидального риска	2		2										10			
16	5	Обучение и воспитание воинов: школа генерала М.И. Драгомирова	2	2	4				12									
17		Контрольно-проверочное занятие		2 4 2				12		16			16					
18		Итоговая проверка		4	4											8		
19		Самостоятельная подготовка		2 2 2	6					16	22					6		
20		Итого часов:	30	30	60	4	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6		

Заместитель командира войсковой части 00000 по воспитательной работе
подполковник В. Петров

Приложение 2

Вариант
«Утверждаю»
Командир войсковой части 00000
генерал-майор С.Фролов
«____» мая 200_ года.

План
проведения учебно-методических сборов
с руководителями групп общественно-государственной подготовки
войсковой части 00000

Дата проведения: 21—22 мая 200_ года.

Место проведения: гарнизонный офицерский клуб.

Цель: оказать помощь руководителям групп ОГП в совершенствовании теоретической подготовки, повышении методического уровня проведения занятий в летнем периоде обучения.

№ п/п	Наименование мероприятий	Время проведения	Кто проводит
1	2	3	4
	21 мая 200_ года — первый день сборов		
1	Регистрация прибытия участников сборов	9.50—10.00	Заместители командиров рот 1-го батальона по воспитательной работе
2	Вступительное слово. Доведение порядка работы	10.00—10.05	Заместитель командира соединения по воспитательной работе
3	Доклад: «Итоги боевой подготовки в соединении за зимний период обучения и задачи по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в летнем периоде 200_ учебного года»	10.05—10.30	Командир соединения
4	Содоклад: «Состояние и задачи ОГП. Особенности организации и методического обеспечения занятий в летнем периоде 200_ учебного года»	10.30—11.00	Заместитель командира соединения по воспитательной работе
5	«Требования министра обороны РФ, начальника ГУВР ВС РФ по организации и методике проведения занятий по ОГП. Содержание учебного плана на летний период обучения»	11.00—11.50	Старший офицер по ОГП и информированию соединения
6	Перерыв	11.50—12.00	
7	Выступления с обменом опытом:		Заместитель командира соединения по воспитательной работе
	«Воспитание патриотизма, верности воинскому долгу на занятиях по ОГП»	12.00—12.15	Офицер по ОГП полка
	«Опыт организации и проведения занятий по ОГП в ходе тактических учений и полевых выходов»	12.15—12.30	Заместитель командира 3-го батальона по воспитательной работе
	Индивидуальный подход к военнослужащим в ходе проведения различных форм занятий по ОГП»	12.30—12.45	Психолог полка
	«Практика работы руководителя группы по воспитанию военнослужащих в духе строгого выполнения требований воинской дисциплины, соблюдения законности и правопорядка»	12.45—13.00	Начальник штаба 2-го батальона

1	2	3	4
8	Перерыв на обед	13.00—14.00	
9	Выступления с сообщениями:		Заместитель командира соединения по воспитательной работе
	«Методика проведения занятий по ОГП (в группе солдат) с использованием наглядных пособий, технических средств обучения и современных информационных технологий»	14.00—14.25	Офицер по ОГП в/ч 00000
	«Рекомендации по использованию художественной и военно-мемуарной литературы при изучении тем учебного плана ОГП на летний период обучения»	14.25—14.50	Заведующая библиотекой ГОК
10	Перерыв	14.50—15.00	
11	Инструкторско-методические лекции по наиболее сложным темам учебного плана летнего периода обучения:	15.00—17.00	
	1. Для руководителей групп ОГП с офицерами (методический кабинет)		
	«Национальный вопрос в военном строительстве: опыт отечественной истории и его использование в сплочении многонациональных воинских коллективов»	15.00 –15.50	Заместитель командира соединения по воспитательной работе
	«Армия и церковь: исторический и современный опыт сотрудничества»	16.00—16.50	Заместитель командира 2-го батальона по воспитательной работе
	2. Для руководителей групп ОГП с прапорщиками (читальный зал библиотеки)		
	«Военные реформы в России во второй половине XIX — начале XX вв.» «Международное право о правовом положении участников боевых действий и миротворческих операций»	15.00—15.50 16.00—16.50	Старший офицер по ОГП и информированию Заместитель командира 1-го батальона по воспитательной работе
	3. Для руководителей групп ОГП с солдатами, сержантами (зрительный зал ГОКа)		
	«Преступления против военной службы. Порядок привлечения военнослужащих к уголовной ответственности»	15.00—15.50	Военный дознаватель в/ч 00000
	«Век русской воинской славы (XVIII в.)»	16.00—16.50	Заместитель начальника отдела воспитательной работы соединения
12	Просмотр и обсуждение методики использования на занятиях по ОГП документального фильма «Великая Отечественная война. Курская битва»	17.00—18.00	Старший офицер по ОГП и информированию соединения

1	2	3	4
	22 мая 200 __ года — второй день сборов		
1	Лекция: «Военно-политическая обстановка в мире»	9.00—10.50	п-к Петров Н.М.
2	Перерыв	10.50—11.00	
3	Лекция: «Реформа Вооруженных Сил РФ — веление времени»	11.00—12.00	п/п-к Сидоров С.В.
4	Встреча с руководителями администрации района: «Состояние экономики и перспективы развития района»	12.00—14.00	Заместитель командира соединения по воспитательной работе
5	Перерыв на обед.	14.00—15.00	
6	Выступление: «Федеральные законы о военной службе и социальной защите военнослужащих, членов их семей»	15.00—15.50	Военный прокурор гарнизона
7	Перерыв	15.50—16.00	
8	Встреча с настоятелем Русской Православной Церкви: «Церковь и армия: тенденции и перспективы развития взаимоотношений и сотрудничества»	16.00—16.50	Заместитель командира соединения по воспитательной работе
9	Перерыв	16.50—17.00	
10	Подведение итогов сборов. Доведение приказа командира соединения «Об итогах ОГП за зимний период обучения 200 _ учебного года и поощрении личного состава»	17.00—17.30	Командир соединения, начальник штаба

Заместитель командира войсковой части 000000
по воспитательной работе
полковник

В. Игнатьев

Приложение 3

«Утверждаю»
Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
подполковник В. Иванов
«_____»_____200_ года

Справка-расчет
количества газет и журналов для комнат досуга личного состава и библиотеки войсковой части 00000 на 2-е полугодие 200 _ года

Периодические издания	КД до 100 человек			КД до 75 человек			КД до 30 человек			Библиотека клуба войсковой части	Всего на часть
	По норме на КД	Кол-во КД	Всего экз. издания	По норме на КД	Кол-во КД	Всего экз. издания	По норме на КД	Кол-во КД	Всего экз. издания		
«Красная звезда»	3	10	30	2	12	24	1	5	5	1	60
«Российская газета»	1	10	10	-	-	-	-	-	-		10
Газета военного округа (группы войск), флота	3	10	30	2	12	24	2	5	10	1	65
Республиканские, краевые, областные (местные) газеты										1	1
«Армейский сборник»										1	1
«Военная мысль»										1	1
«Воин России»	1	10	10	1	12	12	1	5	5	1	28
«Зарубежное военное обозрение»										1	1
«Морской сборник»*	1									1	
«Ориентир»	1	10	10	1	12	12				1	23
Военно-исторический журнал										1	1

Офицер по общественно-государственной подготовке и информированию
майор

В. Слепцов

* Только для личного состава ВМФ.

Приложение 4

Анализ итогов общественно-государственной подготовки и состава руководителей групп

Категория личного состава	Количество групп		Оценено групп ОГП (в процентах)				Состав руководителей групп					
	Всего	Проверено	отл	хор	уд	неуд	Командиры взводов и им равные	Командиры рот и им равные	Командиры батальонов и им равные	Заместители командира полка	Офицеры аппарата воспитательной работы части	Офицеры штаба части
Офицеры												
Прапорщики												
Военнослужащие-женщины												
Сержанты: по контракту												
по призыву												
Солдаты: по контракту												
по призыву												

Приложение 5

Сведения о состоянии учебно-материальной базы общественно-государственной подготовки

№ п/п	Объединения, соединения, части непосредственного подчинения	Учебник «Во имя России» из расчета 1 учебник на слушателя			Учебник «На службе Отечеству» из расчета 1 учебник на слушателя			Политико-административные карты из расчета 1 карта на 1 группу				Учебные видеофильмы (количество кассет)			
								России		Мира					
		Требуется	Получено	Изд. самостоят.	Требуется	Получено	Изд. самостоят.	Требуется	Имеется	Требуется	Имеется	Вып. № 1	Вып. № 2	Вып. № 3	Вып. № 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	в/ч 00000	150	—	—	500	—	—	30	30	30	30	2	1	2	1
	Итого	150	—	—	500	—	—	30	30	30	30	2	1	2	1

Подготовлено самостоятельно учебных материалов по ОГП

№ п/п	Объединения, соединения, части непосредственного подчинения	Учебных киновидеофильмов		Учебно-методических пособий		Лекций		Памяток	
		Подготовлено	Планируется	Подготовлено	Планируется	Подготовлено	Планируется	Подготовлено	Планируется
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	в/ч 00000	2	—	9	4	9	8	8	3
	Итого	2	—	9	4	9	8	8	3

Приложение 6

Сведения об укомплектованности должностей офицеров-воспитателей, их качественной характеристике и степени участия в занятиях по ОГП

№ п/п	Объединения, соединения, части непосредственного подчинения	Офицеров по ОГП и информированию		Офицеров, подготовленных по специальности «офицер-воспитатель»						Время пребывания в должности			
		По штату	Укомплектованность	По штату	Некомплект	Только военное училище	Военная академия, Военный университет	Курсы при Военном университете	Не имеющие специального образования	до 1 года	до 2 лет	до 3 лет	более 3 лет
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	в/ч 00000	1	1	25	4	6	—	2	13	7	7	3	4
	Итого	1	1	25	4	6	—	2	13	7	7	3	4

Раздел III
Военно-социальная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации

Общие положения

Военно-социальная работа — система правовых, политических, экономических, воспитательных, социальных и других мероприятий, проводимых в целях гарантированного обеспечения материально-бытовых условий и льгот военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, гражданскому персоналу Вооруженных Сил.

Военно-социальная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации организуется в соответствии с требованиями приказов министра обороны, директив начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, руководителей органов военного управления.

Ниже приводится перечень приказов и директив министра обороны Российской Федерации по вопросам военно-социальной работы:

— приказ министра обороны Российской Федерации «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и грамотах министра обороны Российской Федерации» 1997 г. № 56;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке оказания безвозмездной финансовой помощи на строительство (покупку) жилья и выплаты денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации» 1997 г. № 150;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № 6;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «О статусе военнослужащих» 1998 г. № 300;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате окладов месячного содержания военнослужащим, находящимся в распоряжении командира (начальника)» 1998 г. № 414;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации в Министерстве обороны Российской Федерации обязательного государственного страхования жизни и здоровья военнослужащих и граждан, призванных на военные сборы» 1998 г. № 455;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных денежных выплатах военнослужащим, проходящим военную службу в отдаленных и с тяжелыми климатическими условиями местностях» 1998 г. № 460;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Перечня мероприятий, которые проводятся без ограничения общей продолжительности еженедельного служебного времени военнослужащих» 1998 г. № 492;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке учета военнослужащих, подлежащих увольнению с военной службы, нуждающихся в

получении жилых помещений или улучшения жилищных условий в избранном постоянном месте жительства» 1998 г. № 517;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, материальной помощи на первоначальное обзаведение хозяйством» 1998 г. № 596;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выдачи военнослужащим, увольняемым с военной службы, и гражданам, уволенным с военной службы, рекомендаций на внеконкурсное зачисление в государственные общеобразовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования» 1999 г. № 20;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выплаты в министерстве обороны Российской Федерации единовременных пособий военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы, и членам их семей» 1999 г. № 55;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О сохранении за военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, месячных окладов по ранее занимаемым воинским должностям при переводе их на воинские должности с меньшими месячными окладами в связи с реформированием Вооруженных Сил Российской Федерации» 1999 г. № 161;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных льготах супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и граждан, уволенных с военной службы» 1999 г. № 171;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении перечней воинских должностей, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья» 1999 г. № 210;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О введении в действие денежных аттестатов военнослужащим, проходящим военную службу по контракту и призыву» 1999 г. № 225;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об условиях и порядке заключения военнослужащими, обеспечиваемыми служебными жилыми помещениями, жилищного договора с Министерством обороны Российской Федерации» 1999 г. № 244;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных денежных выплатах военнослужащим при переездах на новое место военной службы в другой населенный пункт, направлении в служебные командировки и выполнении задач вне места постоянной дислокации воинской части» 1999 г. № 355;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 360;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении отпуска военнослужащим и лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, усыновившим ребенка» 1999 г. № 376;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации проведения военных сборов с гражданами Российской Федерации, пребывающими в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации» 1999 г. № 440;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по обеспечению охраны здоровья личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 1999 г. № 466;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» 1999 г. № 066;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по реализации президентской программы «Государственные жилищные сертификаты» в Министерстве обороны Российской Федерации» 1999 г. № 534;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке обеспечения жилыми помещениями в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 г. № 80;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О внесении изменений в приказ министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 210» 2000 г. № 196;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2000 г. № 354 «О порядке возмещения расходов, связанных с перевозкой военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и их семей, а также их личного имущества» 2000 г. № 300;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об отдельных выплатах военнослужащим и членам их семей» 2000 г. № 450;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О погребении погибших (умерших) военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, уволенных с военной службы» 2000 г. № 500;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 2000 г. № 535;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по повышению эффективности деятельности органов военного управления по осуществлению социальной адаптации военнослужащих, увольняемых с военной службы, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей» 2001 г. № 45;

— директива министра обороны Российской Федерации «Об организации работы с семьями военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № Д-16;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О прохождении военной службы военнослужащими Вооруженных Сил Российской Федерации в районах и местностях с неблагоприятными климатическими условиями, а также в воинских частях, находящихся за границей» 2000 г. № 380;

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении избирательных прав военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» 1997 г. № 310;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О юридической службе Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № 100;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О правовом обучении в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 333;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 г. № 615;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании отношений с профсоюзами, объединениями лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1996 г. № 215;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по улучшению взаимодействия с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № 429;

— директива министра обороны Российской Федерации «О мерах по укреплению взаимодействия Вооруженных Сил Российской Федерации с организациями ветеранов армии и флота» 1992 г. № Д-33;

— директива министра обороны Российской Федерации «Об организации работы с семьями военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1998 г. № Д-16.

Основными тенденциями в развитии социальной работы в воинской среде являются следующие:

— социальная работа с военнослужащими и членами их семей организуется как военным ведомством, так и неправительственными организациями — ассоциациями, фондами, агентствами и т. п.;

— социальная работа ведется как в рамках военных городков, так и вне их — в городах и поселках, где живут военнослужащие и их семьи;

— социальная работа проводится не только с теми, кто проходит службу, но и с теми, кто уволен в запас или отставку.

В процессе военно-социальной работы осуществляются следующие мероприятия:

— изучение и прогнозирование развития социальных процессов в воинских коллективах и районах дислокации воинских частей;

— принятие управленческих решений по осуществлению социальной защиты военнослужащих;

— проведение правового воспитания военнослужащих;

— обучение командиров, других должностных лиц правовым основам служебной деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных;

— рассмотрение и разрешение жалоб и заявлений военнослужащих и членов их семей;

— взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями в целях решения задач социальной защиты военнослужащих и их семей;

— оказание индивидуальной юридической помощи различным категориям военнослужащих в целях разрешения конкретных социально-правовых проблем.

Социальная защищенность военнослужащих имеет три структурных компонента:

1) социально-правовой;
2) социально-экономический;
3) социально-психологический.

Каждый из указанных компонентов выполняет свою специфическую функцию и реализуется только в сочетании с другими компонентами. Социально-правовой компонент является основным в обеспечении социальной защищенности военнослужащих. Это позволяет рассматривать военно-социальную работу в качестве основного фактора обеспечения социальной защиты военнослужащих и представлять военно-социальную работу как комплекс мероприятий правового, организационного, воспитательного характера.

Социальная работа осуществляется в соответствии со следующими принципами:

— гуманизм, социальная справедливость;

— системность, непрерывность, преемственность;

— сбалансированность целей и возможностей реализации социальной политики (как по времени, так и по необходимым ресурсам);

— открытость (свободное выражение суждений всех групп и слоев общества по вопросам социальной политики — наличие «обратной связи» органов управления с массами);

— демократизм выработки и реализации социальной политики (открытое обсуждение проектов крупных социально-политических решений, всестороннее выявление общественного мнения по основным вопросам социальных преобразований);

— действенный контроль общества над реализацией социальной политики;

— адресность мер по социальной защите населения, усиление социальной помощи социально уязвимым и малообеспеченным группам населения.

Основные функции и цели военно-социальной работы:
— организационно-практическая;
— деятельностно-обеспечивающая;
— защитная;
— консультативная;
— координационно-методическая.

Главная цель военно-социальной работы — создание нормальных социальных условий, в которых военнослужащие, гражданский персонал могли бы эффективно решать возложенные на них обязанности.

Под условиями в данном случае понимается та материальная и духовная среда, обстановка, в которой протекают жизнь и деятельность военнослужащих, их семей, гражданского персонала. Создание таких условий предполагает решение целого ряда задач, важнейшими из которых являются:

— своевременное и полное обеспечение военнослужащих положенными им по закону материальными благами, всеми видами довольствия;

— четкая организация службы и быта всех категорий личного состава, предоставляющая необходимые возможности для профессиональной самореализации, повышения образовательного и культурного уровня, полноценного отдыха и нормальной семейной жизни;

— строгое соблюдение в воинских коллективах принципа социальной справедливости, гарантированная защита каждого военнослужащего от грубости, произвола, попрания его законных прав, унижения личного достоинства;

— поддержание на должном уровне престижности воинского труда.

Цели социальной работы могут быть главными и второстепенными, конечными и промежуточными, перспективными и ближайшими. Их содержание в каждом конкретном случае зависит от объективно существующих условий, наличествующих возможностей субъектов военно-социальной работы и применяемых средств для их достижения.

Военно-социальная работа призвана не только удовлетворять потребности и интересы той или иной части военнослужащих, но и способствовать повышению боеготовности и боеспособности войск (сил), обеспечению возможности каждого военнослужащего наилучшим образом трудиться на порученном ему участке.

Механизм работы по социальной защите военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, гражданского персонала, включает три вида деятельности:

1) правовая деятельность (совершенствование законов, других нормативных актов в части, касающейся социальной защиты вышеуказанных категорий граждан);

2) организаторская деятельность (совершенствование работы командиров, должностных лиц органов военного управления, работников социальных структур, общественных организаций);

3) практическая деятельность (совершенствование методов военно-социальной работы — изучение, анализ, обобщение, прогнозирование, планирование, оказание помощи, выработка предложений и т. д.)

Основные задачи военно-социальной работы в Вооруженных Силах:

— выработка предложений и рекомендаций в законодательно-нормативные акты в интересах решения социальных проблем в военной организации;

— изучение и прогнозирование социальной обстановки в воинских коллективах и в районах дислокации воинских частей;

— осуществление правового воспитания военнослужащих;

— обучение командиров, других должностных лиц правовым основам деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных;

— анализ состояния воинской дисциплины в войсках и выработка рекомендаций по ее укреплению;

— координация деятельности по реализации прав и льгот военнослужащих;

— координация деятельности, партнерство с органами государственной власти и местного самоуправления в целях решения социальных проблем военнослужащих;

— обеспечение социальных гарантий военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, гражданского персонала Вооруженных Сил.

В воинской части выработка предложений командованию по социальным вопросам возлагается на старшего офицера по социальной работе и профилактике правонарушений. Эти предложения вырабатываются на основе изучения реального состояния дел в социальной сфере, потребностей различных категорий военнослужащих и находят свое отражение в приказах, распоряжениях, указаниях командиров и начальников.

Изучение и прогнозирование социальной обстановки в воинских коллективах и в районах дислокации воинских частей, а также определение реального уровня социальной защищенности военнослужащих осуществляется всеми субъектами социальной работы.

Органы военного управления должны всегда иметь объективную информацию о социальных проблемах конкретного воинского гарнизона, конкретного воинского коллектива с тем, чтобы правильно выбрать правовые нормы для применения, находить адекватные средства разрешения данных проблем, наиболее эффективные в той или иной ситуации формы и методы военно-социальной работы.

Основные формы получения информации о социальных проблемах:

— проведение регулярных проверок и инспектирования частей и подразделений вышестоящими органами военного управлении;

— изучение и анализ писем, поступающих в органы государственного и военного управления от военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

— работа по анализу жалоб, заявлений, предложений в воинских частях и учреждениях. Эта работа регламентируется в настоящее время главой 5 Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Российской Федерации.

Получение информации о социальной обстановке в воинских коллективах из различных источников, с использованием различных форм и методов позволяет наиболее рационально и эффективно строить военно-социальную работу.

Важным направлением работы для реализации данной задачи также является определение состояния социальной защищенности военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала. При этом изучаются следующие вопросы:

— реализация прав и свобод всех категорий личного состава;

— удовлетворение материальных и духовных потребностей военнослужащих;

— предоставление льгот и компенсаций за особые условия военной службы;

— защита личного достоинства военнослужащих;

— обеспечение безопасности в процессе повседневной деятельности и боевой учебы.

Проведение исследований военно-социального характера составляет непосредственную обязанность прежде всего воспитательных органов, структур военно-социальной работы всех уровней, офицеров по социальной работе и профилактике правонарушений, а также командиров всех степеней, штабов, других органов военного управления. Они призваны постоянно изучать соци-

альные нужды и запросы военнослужащих, их семей, гражданского персонала, выявлять их социально-бытовые проблемы, анализировать соблюдение их социальных прав и льгот, оказывать практическую помощь в их реализации, изучать и обобщать передовой опыт военно-социальной работы, ее влияние на морально-психологическую обстановку в частях и подразделениях.

Основные исследовательские методы: личные наблюдения, анкетирование, непосредственное общение с людьми, проверки выполнения законов и иных правовых актов, определяющих социальный статус военнослужащих, анализ писем и жалоб военнослужащих, членов их семей.

Под правовым воспитанием военнослужащих понимается целеустремленное и систематическое влияние на сознание, чувства и психологию людей в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек правомерного поведения. Главной задачей правового воспитания является достижение того, чтобы военнослужащие знали, всегда и везде строго и точно соблюдали Конституцию и законы Российской Федерации, Военную присягу, уставы, требования других правовых актов и активно участвовали в их реализации.

По своему содержанию правовое воспитание включает в себя:

— вооружение военнослужащих необходимыми знаниями в области права, формирование у них уважения к праву, законности;

— привитие навыков, привычек правомерного поведения;

— воспитание нетерпимости к нарушениям законов, готовности и умения активно защищать свои права.

Основными средствами правового воспитания путем разъяснения и изучения права являются:

— правовая пропаганда,

— правовое обучение

— правовое самообразование.

Нормативные правовые акты о социальной защите военнослужащих начинают действовать только тогда, когда офицерский состав знает конкретные нормы права и признает право реальной силой, уважает его. Каждый командир (начальник) должен четко знать правовые основы для совершения конкретных действий по обеспечению прав и льгот подчиненных, а также отдавать себе отчет в тех правовых последствиях, которые повлекут за собой эти действия. Поэтому высока значимость обучения командиров правовым основам служебной деятельности, так как недостаточность правовых знаний является причиной многих злоупотреблений со стороны должностных лиц, ущемления законных интересов личного состава. В настоящее время существует необходимость совершенствования деятельности командных кадров в сфере военно-социальной работы. Основное внимание при этом направляется на изменение отношения командиров и начальников к жизнедеятельности военнослужащих и членов их семей в социальной сфере, усиление социальной направленности деятельности военных руководителей различного звена, осмысление сути социальной политики и специфических направлений ее реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации посредством военно-социальной работы и др.

Первоочередными задачами обучения командиров, других должностных лиц правовым основам деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных являются:

— повышение ответственности командиров и начальников всех степеней за действенность работы по реализации установленных законодательством прав и льгот военнослужащих и членов их семей;

— усиление социальной направленности деятельности военных руководителей;

— осмысление военными руководителями сути социальной политики государства и специфических направлений ее реализации в Вооруженных Силах посредством военно-социальной работы.

Данное обучение реализуется по трем направлениям:

1) осуществление теоретической подготовки командиров в области права;

2) привитие им практических навыков правильного применения правовых норм в конкретных ситуациях;

3) оказание консультативной помощи.

Теоретическая подготовка осуществляется в ходе плановых занятий, путем самостоятельного изучения приказов и инструкций, юридической литературы, на командирских сборах.

В ходе совершенствования практических навыков должностных лиц в правоприменительной деятельности наибольший эффект может дать использование активных форм и методов обучения. Действенной формой обучения командиров и должностных лиц правовым основам служебной деятельности является изучение и анализ правоприменительной практики, в частности приговоров и решений военных судов.

Большую практическую значимость имеет также подготовка и регулярная рассылка в войска обзоров с результатами проверок состояния военно-социальной работы, анализом правоприменительной практики в сфере социальной защиты военнослужащих, а также обобщением передового опыта этой деятельности.

Оказание консультативной помощи командирам, штабам, органам воспитательной работы по социальным проблемам имеет целью расширить область их осведомленности о возможностях и путях решения возникающих социальных вопросов.

В процессе консультирования разъясняются нормативные правовые акты о социальных правах и льготах военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала; о пределах компетенции, правах и обязанностях органов военного управления, должностных лиц в социальной сфере; о механизмах, путях и способах решения социальных проблем в условиях Вооруженных Сил.

Основные способы консультирования:

— индивидуальные беседы военно-социальных работников;

— выступления в подразделениях в часы воспитательной работы;

— участие в инструкторско-методических занятиях с руководителями групп общественно-государственной подготовки, информировании личного состава. Этот метод также широко применяется не только для инструктирования должностных лиц, но и в работе с личным составом, семьями военнослужащих, гражданским персоналом, общественными институтами, различного рода комиссиями, создаваемыми в частях и соединениях. В этих же целях в Домах офицеров, библиотеках, клубах воинских частей создаются специальные консультационные пункты.

Степень реализации прав и льгот военнослужащих как членов конкретного воинского коллектива и уровень дисциплины в нем тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Там, где строго поддерживаются законность и правопорядок, где командиры проявляют повседневную требовательность к подчиненным в соблюдении уставных норм, где ни одно отклонение от этих норм не остается без немедленного реагирования, там успешнее и легче решаются социальные проблемы, строго соблюдаются права и льготы военнослужащих.

В обеспечении социальной защиты военнослужащих активно участвуют общественные организации и объединения, действующие в воинских частях. При этом решаются следующие задачи:

— обеспечение необходимых условий для эффективной служебной деятельности различных категорий военнослужащих посредством утверждения субъектами взаимодействия принципа социальной справедливости во всех сферах жизнедеятельности воинских коллективов;

— обеспечение благоприятных социально-бытовых условий военнослужащих и членов их семей,

— забота о полном доведении положенных норм довольствия;

— регулярное изучение общественного мнения, запросов, нужд военнослужащих и их семей;

— информирование военнослужащих по социально-правовым вопросам;

— контроль за выполнением нормативных правовых актов о социальной защите военнослужащих в воинских частях и гарнизонах.

Необходимо осуществление целенаправленной и согласованной деятельности всех субъектов военно-социальной работы, оперативное реагирование на изменения социальной ситуации в частях (на кораблях), подразделениях. Координация социальных вопросов может осуществляться через приказы, распоряжения, указания командования, планирование военно-социальной работы, рекомендации воспитательных органов и военно-социальных структур.

Координация в военно-социальной области тесно связана с оказанием методической помощи тем, кто призван решать социальные проблемы военнослужащих, их семей, гражданского персонала. Для этого в войсках и на флотах используются занятия по командирской и общественно-государственной подготовке, индивидуальные и групповые беседы по методике социальной работы, ознакомление с передовым опытом решения социальных проблем, проведение инструкторско-методических занятий и другие формы работы.

Военные гарнизоны не могут жить изолированной от внешнего мира жизнью; социальные проблемы жителей этих гарнизонов могут быть успешно решены лишь при тесном взаимодействии командования с местными органами власти, предприятиями, учреждениями по месту дислокации воинских частей. Функции органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в области реализации прав и льгот военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей определены Федеральным законом «Об обороне». В статье 7 данного Закона записано, что указанные органы во взаимодействии с органами военного управления в пределах своей компетенции обеспечивают исполнение законодательства Российской Федерации о социальных гарантиях, установленных для граждан Российской Федерации в связи с военной службой, их участием в военных действиях, а также для членов их семей.

Трудоустройство членов семей военнослужащих, обучение детей в школах и содержание дошкольных учреждениях, обеспечение жильем военнослужащих и граждан, уволенных в запас, торгово-бытовое обслуживание — это те проблемы, которые командование воинских частей решает в тесном взаимодействии с органами местного самоуправления. Установление и поддержание взаимодействия с государственными органами и общественными организациями по вопросам социальной защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, гражданского персонала организуют и осуществляют командиры, органы воспитательной работы, социальные работники. При этом важное значение имеют личные контакты военного командования и должностных лиц военно-социальных структур с представителями соответствующих администраций на местах, взаимное информирование о социальной обстановке в войсках и местах их дислокации, совместные действия по изысканию дополнительных источников для решения социальных проблем военнослужащих и их семей.

Поддержание тесного взаимодействия с государственными органами в центре и на местах, общественными объединениями и организациями позволяет в нынешних сложных социально-экономических условиях более успешно решать многие социальные проблемы, в том числе проблемы обустройства войск (сил), реализации предусмотренных законодательством льгот военнослужащим, их семьям, адаптации и профессиональной переподготовки увольняемых в запас, материальной помощи нуждающимся и т. д.

Социальные гарантии представляют собой условия и средства, обеспечивающие гражданам возможность пользоваться установленными Конституцией и другими законами Российской Федерации правами и свободами. Источник этих гарантий — государство. Оно законодательно закрепляет права военнослужащих, условия прохождения ими военной службы.

Среди других задач, которые призвана решать военно-социальная работа, отметим оказание индивидуальной психологической, юридической, материальной помощи военнослужащим в целях разрешения конкретных социально-правовых проблем; рассмотрение и разрешение жалоб, заявлений военнослужащих и членов их семей.

Объекты и субъекты военно-социальной работы

Объектами военно-социальной работы являются:

— офицеры и прапорщики (мичманы);
— военнослужащие контрактной службы;
— военнослужащие, проходящие службу по призыву;
— семьи военнослужащих;
— гражданский персонал Вооруженных Сил;
— ветераны войн, Вооруженных Сил.

В качестве отдельных объектов военно-социальной работы можно выделить:

— молодых офицеров;
— жен военнослужащих;
— льготные категории («афганцы», «чернобыльцы» и др.)

Субъектами военно-социальной работы являются:

— органы военного управления. Главная роль в проведении в Вооруженных Силах Российской Федерации государственной социальной политики, организации и осуществлении военно-социальной работы принадлежит органам военного управления, представляющим собой организационно-штатные коллективы, отдельных должностных лиц, наделенных правами и обязанностями по руководству войсками (силами);

— командиры, штабы. Важнейшие функции в системе военно-социальной работы выполняют командиры (начальники) всех степеней. В соответствии с Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации они обязаны проявлять чуткость и внимательность к подчиненным, принимать меры к обеспечению их социальной защиты. Командиры (начальники) направляют деятельность органов воспитательной работы, штабов и служб на решение социальных проблем военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала.

Непосредственными организаторами военно-социальной работы являются органы воспитательной работы Вооруженных Сил. Их общая обязанность состоит в том, чтобы активно участвовать в реализации мер по социальной защите военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала. В то же время каждый из этих органов имеет свое определенное предназначение в социальной сфере, вытекающее из характера социальных задач, решаемых на том или ином уровне военной организации.

Выраженную социальную направленность носит деятельность кадровых органов армии и флота, а также военных комиссариатов. В современных условиях значительно усложняется их деятельность по обеспечению социальной адаптации военнослужащих, особенно офицеров, увольняемых из Вооруженных Сил, предоставлению права на льготы, выплате различных компенсаций и пособий;

— социальные структуры Вооруженных Сил. В Вооруженных Силах Российской Федерации нет специальных социальных служб, которые могли бы на местах осуществлять деятельность по социально-экономической поддержке, оказанию социально-бытовых и иных услуг военнослужащим, их семьям. Удовлетворение их насущных социальных потребностей во многом достигается с помощью служб тыла — продовольственной, финансовой, вещевого снабжения, медицинского обеспечения. Каждая из них включена в общую систему военно-социальной работы и вносит свой вклад в решение социальных проблем военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала.

Данные структуры представляют собой организационно оформленный многоуровневый социальный институт, являющийся неотъемлемым элементом целостной системы военно-социальной работы, условно разделенный на два уровня: государственный и войсковой.

На государственном уровне определяющая роль принадлежит военно-социальным структурам, функционирующим в составе ГУВРа.

На войсковом уровне функционируют профессиональные социальные структуры, находящиеся организационно в составе органов воспитательной работы: в отделении воспитательной работы соединения — помощник начальника отделения по социальной работе, а в полку — старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений. В соединениях в штате отделения воспитательной работы есть инструктор по работе с семьями;

— войсковая общественность. В решении военно-социальных задач немалая роль принадлежит общественным организациям, объединениям и иным социально значимым институтам, создаваемым в Вооруженных Силах Российской Федерации. Видное место среди них занимают офицерские собрания, советы семей военнослужащих, женсоветы и т. д.

Офицерское собрание как форма внеслужебного общения офицеров призвано способствовать реализации их социальных и духовных потребностей, развитию творческого общения, сплочению офицерских коллективов, повышению активности в выполнении воинского долга, обеспечению социальной защищенности офицерских кадров. Собрание и его Совет постоянно изучают запросы, нужды, настроения офицеров, занимаются проблемами улучшения их бытовых и материальных условий, благоустройства офицерских общежитий. Они вникают в вопросы материального, медицинского, торгово-бытового обеспечения и культурного обслуживания офицерского состава, обсуждают возможности материальной и иной помощи офицерам, а также членам семей офицеров, потерявших кормильца, содействуют приобщению офицеров к ценностям и достижениям отечественной и мировой культуры, заботятся о воспитании у них социально значимых качеств.

Советы семей военнослужащих в плане социальной работы призваны заниматься вопросами социальной защиты интересов каждой военной семьи и гражданского персонала. Они оказывают помощь многодетным и молодым семьям, способствуют трудоустройству женщин, развитию форм надомной работы, помогают в работе дошкольных учреждений, организации здорового отдыха детей. Советы вовлекают членов семей военнослужащих в благоустройство военных городков, улиц, домов, участвуют в осуществлении общественного контроля за работой жилищных комиссий, состоянием медицинского обеспечения, военной торговли, предприятий общественного питания, служб быта;

— профсоюзные организации. Профессиональные союзы объединяют лиц гражданского персонала Вооруженных Сил, представляют и защищают их права и интересы. Военные руководители всех рангов строят свои отношения с профсоюзами на основе партнерства, а также на основе действующей системы коллективных договоров, должны создавать условия и содействовать реализации их основных прав.

Профсоюзные организации предлагают командованию меры по социальной защите своих членов, ведут коллективные переговоры, заключают соглашения и коллективные договора от имени гражданского персонала, участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров, осуществляют контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде. Они вправе беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам;

— органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления. Органы военного управления, военно-социальные структуры и их должностные лица призваны налаживать и укреплять взаимодействие с территориальными, местными органами государственной власти и управления в социальной области.

В ряде военных округов, гарнизонов широко используются также связи с различного рода общественными объединениями, советами, фондами, ассоциациями, акционерными обществами, союзами, комитетами в решении военно-социальных вопросов, вопросов по оказанию гуманитарной помощи, организации жизни и быта молодых офицеров, отдыха детей, трудоустройства жен военнослужащих;

— правоохранительные органы. К их числу относятся военная прокуратура и суд, основной функцией которых являются охрана законности и правопорядка, защита прав и свобод человека, борьба с преступностью. Их деятельность всемерно способствует реализации социальных прав военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала.

Органы военной прокуратуры, выполняя социально-защитную функцию, способствуют успешному осуществлению в войсках военно-социальной работы, направленной на точное исполнение норм законодательства о социальной защите военнослужащих. Прокурор обращает внимание на нарушение закона, разъясняет, в чем оно состоит, и требует его устранения. Правовая обоснованность прокурорских протестов определяет их высокую значимость в обеспечении социально-правовой защиты военнослужащих.

Важное значение в деле социальной защиты военнослужащих имеют военные суды. Существенно возросла их роль в защите законных прав и интересов военнослужащих. Стало нормой обращение военнослужащих в суд для защиты своих прав. Восстановление социальной справедливости — задача, на решение которой направлена деятельность военных судов.

Формы и содержание военно-социальной работы

Основными ***формами*** военно-социальной работы являются:

— правовая деятельность по улучшению социальной защиты военнослужащих и членов их семей;

— взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам социальной защиты военнослужащих и членов их семей;

— социологические исследования по вопросам социальной защиты военнослужащих;

— выработка предложений по проблемам социальной защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, гражданского персонала;

— собрания военнослужащих, профсоюзных организаций, семей военнослужащих;

— работа общественных приемных;

— приемы командирами и начальниками по личным вопросам;

— индивидуальная работа с военнослужащими и членами их семей;

— ответы на обращения и жалобы военнослужащих и членов их семей, ветеранов военной службы, гражданского персонала по социальным вопросам.

Содержание военно-социальной работы заключается в следующем:

— прогнозирование развития социальных процессов в районах дислокации части, подразделений и их влияния на социальную защищенность военнослужащих и членов их семей;

— изучение состояния военно-социальной работы и внедрение в практику передового опыта;

— выработка, принятие и организация выполнения управленческих решений в части, касающейся социальной защиты военнослужащих, гражданского персонала, и членов их семей;

— внесение предложений и дополнений в разрабатываемые законодательные акты, другие нормативные акты (в том числе и органов военного управления), решения местных органов власти, влияющие на социальный статус военнослужащих, членов их семей;

— непосредственная социальная защита военнослужащих, гражданского персонала, членов их семей;

— участие в проверках, в том числе совместно с органами военной юстиции, внутрипроверочными комиссиями, общественными организациями, выполнения законов и иных правовых актов, определяющих статус военнослужащих;

— участие в решении вопросов, связанных с реализацией прав военнослужащих по обязательному государственному личному страхованию;

— координация деятельности, взаимодействие и партнерство с общественными организациями;

— представительство интересов коллективов военнослужащих, гражданского персонала и членов их семей в местных государственных и общественных организациях, взаимодействие со средствами массовой информации.

Материальная база военно-социальной работы

Материальной базой военно-социальной работы в частях и подразделениях являются:

— уголки правовых знаний (подразделения);

— методические классы военно-социальной и правовой работы;

— справочно-консультационные пункты в Домах офицеров, библиотеках и клубах воинских частей;

— наглядная агитация по военно-социальным вопросам (в помещениях учебных корпусов, солдатских клубов, местах несения службы, боевого дежурства, местах отдыха личного состава и др.).

Так, например, уголки правовых знаний создаются и оборудуются, как правило, в комнатах досуга или другом удобном для их размещения месте в подразделении полка. Они представляют собой специально оборудованные места (стенды) с полкой для литературы и других материалов по вопросам социальной защиты военнослужащих, членов их семей, материалов по законодательным и нормативным актам Российской Федерации.

В уголке правовых знаний должна содержаться информация:

— о правовом положении военнослужащих, об основных обязанностях, правах и льготах военнослужащих, о защите их прав, о видах юридической и уголовной ответственности;

— оперативная информация «Последние изменения в законодательстве Российской Федерации», «Социальная защита военнослужащих», «О нас заботится государство» и т. д., а также порядке и часах приема по личным вопросам командованием части.

В обязательном порядке, наряду с учебно-методической литературой, подборками публикаций периодической печати (по социальным и правовым вопросам), на книжной полке должны быть: Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О статусе военнослужащих», «О воинской обязанности и военной службе», постановления Правительства Российской Федерации, изданные в развитие данных законов, Уголовный кодекс Российской Федерации, Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации, уставы Вооруженных Сил Российской Федерации и другие материалы.

Справочно-консультационные пункты создаются в целях оказания консультационной помощи военнослужащим, членам их семей, всем гражданам по вопросам прохождения военной службы, предоставления прав, льгот, гарантий и компенсаций, снятия социальной напряженности в воинских коллективах, семьях военнослужащих и предназначены для решения следующих задач:

— сбор и обобщение информации о социальных проблемах воинских частей, военнослужащих, их семей;

— накопление справочных и методических материалов по вопросам прав, льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых военнослужащим и их семьям;

— оказание практической помощи военнослужащим, членам их семей в решении социальных проблем;

— проведение индивидуальных и коллективных консультаций по вопросам прохождения военной службы, прав, льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых военнослужащим и их семьям;

— поддержание связи и взаимодействие с региональными органами социальной защиты населения в интересах реализации прав и льгот военнослужащих и членов их семей.

Штат справочно-консультационного пункта на военное время включает 3 должностных лиц: начальник пункта (офицер), консультант (офицер), специалист (гражданский персонал). Общее руководство работой справочно-консультационного пункта осуществляет заместитель командира воинской части по воспитательной работе.

Работа справочно-консультационного пункта организуется в соответствии с планом, составляемым на квартал. План подписывается руководителем пункта и утверждается заместителем командира воинской части по воспитательной работе.

Руководитель справочно-консультационного пункта отвечает за организацию работы справочно-консультационного пункта, за действенность работы по разъяснению нормативных правовых актов о социальной защите военнослужащих и членов их семей. Он обязан:

— знать требования руководящих документов по вопросам социальной защиты военнослужащих и членов их семей;

— планировать и организовывать повседневную работу справочно-консультационного пункта, составлять и контролировать выполнение графика дежурства должностных лиц на пункте;

— проявлять постоянную заботу об обеспечении пункта нормативными правовыми актами, справочными и методическими пособиями, оборудованием и инвентарем, необходимыми для его нормального функционирования;

— устанавливать и поддерживать связи с органами местного самоуправления, региональными органами социальной защиты населения, общественными объединениями, органами юстиции;

— принимать участие в организации и проведении индивидуальных и групповых консультаций с военнослужащими и другими гражданами;

— приглашать к участию в работе справочно-консультационного пункта должностных лиц воинской части, юристов, представителей местных органов социальной защиты населения, общественных объединений;

— разрабатывать и утверждать инструкцию дежурному по справочно-консультационному пункту;

— вести учет обращений в справочно-консультационный пункт, организовывать работу по реализации поступивших от посетителей заявлений, жалоб и предложений по вопросам реализации прав и льгот военнослужащих и членов их семей;

— докладывать заместителю командира воинской части по воспитательной работе о состоянии справочно-консультационной работы, проводимой пунктом, характере поступающих обращений.

Для обеспечения повседневной работы справочно-консультационного пункта организуется дежурство.

Дежурный по справочно-консультационному пункту назначается из числа офицеров, прапорщиков, лиц гражданского персонала воинской части. Он отвечает за организацию повседневной работы пункта, противопожарную безопасность, сохранность оборудования и имущества.

Дежурный подчиняется начальнику справочно-консультационного пункта. Он обязан:

— при приеме дежурства принять по описи документацию и оборудование, проверить исправность средств связи;

— в часы, установленные распорядком работы справочно-консультационного пункта, находиться на рабочем месте. Отлучаться с рабочего места только с разрешения начальника справочно-консультационного пункта;

— фамилии всех лиц, обратившихся в справочно-консультационный пункт, а также краткое содержание заданных ими вопросов заносить в книгу учета посетителей справочно-консультационного пункта;

— оказывать консультационную и методическую помощь посетителям по вопросам прав и льгот военнослужащих и членов их семей, предоставлять им возможность ознакомиться с содержанием справочных и методических материалов по этим вопросам, имеющихся на пункте;

— докладывать начальнику справочно-консультационного пункта о характере поступивших обращений посетителей, принятых мерах по их реализации.

В соответствии с планом работы на справочно-консультационном пункте периодически организуется проведение индивидуальных и коллективных консультаций по вопросам социальной защиты военнослужащих и членов их семей. Также организуется прием посетителей представителями вышестоящих органов военного управления, должностными лицами части (командиром части, его заместителями, начальниками служб, помощником командира части по правовой работе и др.), а также представителями органов социальной защиты населения, общественных организаций.

Справочно-консультационный пункт оборудуется в месте, доступном для посещения военнослужащими, гражданами, уволенными с военной службы, членами их семей, всеми жителями гарнизона, как правило, в отдельном помещении в Доме офицеров, клубе, библиотеке или ином здании на территории гарнизона.

О месте расположения справочно-консультационного пункта, распорядке его работы, а также номерах справочных телефонов информируются личный состав воинской части, все жители гарнизона.

Помещение справочно-консультационного пункта обеспечивается средствами связи, необходимой мебелью, радио- и телеприемником, другим оборудова-

нием. В помещении оборудуются стенды, плакаты, турникеты с информацией по вопросам прав и льгот военнослужащих и членов их семей, создается библиотечка справочной и методической литературы по этим вопросам. На столах или специальных шкафах помещаются подшивки газет и журналов, папки с вырезками из периодической печати, а также брошюры, буклеты, проспекты по вопросам социальной защиты военнослужащих и членов их семей.

На рабочем месте дежурного по справочно-консультационному пункту помещается следующая документация:

— инструкция дежурному по справочно-консультационному пункту;

— книга приема и сдачи дежурства по справочно-консультационному пункту;

— книга учета посетителей справочно-консультационного пункта и поступивших вопросов, жалоб, заявлений;

— план работы справочно-консультационного пункта на текущий квартал;

— опись имущества справочно-консультационного пункта;

— график дежурства должностных лиц по справочно-консультационному пункту;

— распорядок работы справочно-консультационного пункта.

Деятельность должностных лиц по организации военно-социальной работы в части

Современный командир должен хорошо понимать сущность военно-социальной работы, ее цели и задачи, уметь реализовывать эти знания в практической деятельности в подразделении, части, соединении, доходя до каждого военнослужащего и его семьи, знать основные сферы и направления указанной работы, проявлять настойчивость и такт в контактах с людьми, заботиться о качественной подготовке подчиненных офицеров не только как военных специалистов, но и как социальных работников.

Система работы должностных лиц по организации военно-социальной работы в части

Командир части является организатором военно-социальной работы. Он издает приказы и другие акты военного управления, посредством которых осуществляет реализацию законодательства о социальной защите военнослужащих. В них указываются конкретные исполнители и что им предписывается сделать, определяются сроки выполнения поставленных задач и другие правила поведения подчиненных при их выполнении.

Командир полка:

— утверждает график отпусков военнослужащих, представленный ему начальником штаба;

— устанавливает распорядок дня и регламент служебного времени; принимает меры по улучшению быта военнослужащих, сохранению и укреплению здоровья личного состава;

— рассматривает и утверждает раскладку продуктов на неделю, организует ежедневный контроль за качеством приготовления и полнотой выдачи пищи;

— еженедельно лично проверяет качество приготовления пищи.

Важную роль играют издаваемые командиром части ежедневные приказы по строевой части. Посредством приказов реализуются многие права и льготы военнослужащих: предоставление отпусков, производство дополнительных денежных выплат, направление на учебу, на лечение и т. п.

Начальник штаба полка обязан: составлять график отпусков военнослужащих полка и контролировать его выполнение; постоянно знать наличие

людей, наличие и состояние материальных средств, повседневно руководить их учетом в полку; организовывать и не реже двух раз в год проводить проверку наличия материальных средств, а также их хранения непосредственно в подразделениях.

Заместитель командира части по воспитательной работе в мирное и военное время отвечает: за действенность работы по социально-правовой защите военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала; за социально-правовое обеспечение в полку (на корабле).

Заместитель командира полка (корабля 1 ранга) по воспитательной работе обязан:

— осуществлять проведение конкретных мероприятий по укреплению воинской дисциплины и правопорядка, профилактике правонарушений среди личного состава, сплочению воинских коллективов; по обеспечению условий безопасности военной службы;

— изучать настроения, общественное мнение и психологическое состояние военнослужащих, реализовывать меры по поддержанию здорового нравственного климата в воинских коллективах;

— организовывать и проводить работу по обеспечению социальной справедливости в отношении военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала, знать их нужды и запросы, принимать меры к своевременному разрешению обоснованных жалоб и заявлений, а также к восстановлению нарушенных прав;

— оказывать практическую помощь офицерскому собранию, женскому совету, профсоюзной организации, советам и комиссиям, действующим в полку (на корабле);

— поддерживать связи с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями граждан в целях решения социальных проблем, воспитания личного состава, организации военно-профессиональной ориентации молодежи и пропаганды военной службы;

— создавать условия для духовного и культурного развития военнослужащих, организовывать досуг личного состава;

— контролировать своевременность доставки и вручения личному составу периодических изданий и почтовых отправлений.

Заместитель командира полка по тылу отвечает за торгово-бытовое обеспечение личного состава, за состояние казарменно-жилищного фонда. Он обязан:

— организовывать своевременное обеспечение материальными средствами и доброкачественное питание личного состава;

— контролировать доведение положенных норм материальных средств до каждого военнослужащего;

— организовывать правильную эксплуатацию и своевременный ремонт всех жилых и нежилых зданий;

— проявлять постоянную заботу о внешнем виде личного состава, организовывать своевременную выдачу обмундирования, его подгонку и ремонт;

— организовывать банно-прачечное обслуживание подразделений полка.

Командир части, заместитель по воспитательной работе, офицер по социальной работе и профилактике правонарушений должны проводить следующие мероприятия.

Ежедневно:

— подбор и доведение до личного состава принимаемых законов и других нормативных правовых актов по военно-социальным вопросам (социальным вопросам);

— изучение социальных нужд и запросов военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала, информирование о них командира полка (корабля 1 ранга), его заместителя по воспитательной работе;

— индивидуальная работа с лицами, нуждающимися в решении возникших социальных проблем.

Еженедельно:

— организация и проведение в одном из подразделений информирования личного состава по социальным проблемам, а также проведение мероприятий в часы воспитательной работы по разъяснению обязанностей, прав, льгот и ответственности военнослужащих;

— проведение занятий в группе общественно-государственной подготовки по социальным и правовым вопросам;

— изучение состояния военно-социальной работы в одном из подразделений, оказание практической помощи командиру в ее организации, профилактике и устранение причин правонарушений;

— организация военно-социальной работы в одном из подразделений, обучение формам и методам этой работы офицеров подразделения;

— оказание помощи командованию и штабу полка в подготовке приказов и распоряжений в области социальных проблем;

— участие в подведении итогов воспитательной работы в одном из подразделений полка;

— консультирование военных дознавателей части, инструктирование их в пределах компетенции о порядке действия.

Ежемесячно:

— проведение информирования офицерского состава, прапорщиков, членов их семей и гражданского персонала о законах и других нормативных актах Российской Федерации;

— разработка учебно-методических материалов в помощь руководителям групп по общественно-государственной подготовке для проведения занятий по социально-правовым вопросам;

— организация работы по разъяснению законов Российской Федерации и других нормативных актов, регламентирующих права, обязанности и социальные гарантии военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала и участие в этой работе;

— организация занятий в системе правовой подготовки личного состава, проведение мероприятий по формированию у него правовой культуры;

— обучение офицерского состава, прапорщиков и сержантов правовым основам их служебной деятельности в рамках проводимых в полку занятий со старшинами и командирами взводов, сборов сержантов, учебы офицеров аппарата воспитательной работы;

— участие в решении конкретных социально-правовых вопросов военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала и реализации их предложений, заявлений и жалоб;

— оказание методической помощи руководителям групп по общественно-государственной подготовке в проведении занятий, на которых рассматриваются проблемы военно-социальной работы.

Ежеквартально:

— совместно с командованием части организация проведения вечеров вопросов и ответов с личным составом, участие в их проведении;

— консультация председателей и членов внутрипроверочных комиссий части по военно-социальным вопросам, помощь в выработке и реализации принимаемых решений;

— организация мероприятий с личным составом с приглашением работников военной юстиции и военной прокуратуры;

— подбор и анализ принимаемых государственно-правовых актов и информирование о них командование полка. Организация оформления уголков правовых знаний в подразделениях;

— изучение и обобщение положительного опыта военно-социальной работы, ее влияния на морально-психологическую обстановку в части;

— анализ соблюдения установленных прав и льгот военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала, подготовка предложений заместителю командира полка по воспитательной работе;

— оказание консультативной и методической помощи в организации работы и подготовке юридических обоснований решений офицерскому собранию полка, судам чести прапорщиков;

— оказание помощи профсоюзной организации, советам семей военнослужащих в реализации нормативных правовых актов, направленных на обеспечение социальной защищенности гражданского персонала части.

В период обучения:

— организация военно-социальной работы с молодым пополнением, отбора кандидатов на контрактную службу и участие в них;

— планирование мероприятий по военно-социальной работе, правовому воспитанию в полку;

— совершенствование методической базы военно-социальной работы.

Система работы должностных лиц по организации военно-социальной работы в подразделении

Командир роты обязан:

— еженедельно, а при необходимости — чаще, заслушивать своих заместителей, командиров взводов, старшину роты о нуждах и запросах военнослужащих, о состоянии здоровья, о доведении до них положенных норм довольствия, по другим вопросам, касающимся социальной сферы;

— систематически проводить индивидуальные и коллективные беседы с личным составом в целях выявления его нужд и запросов, социальных проблем, жалоб и заявлений и т. п.;

— периодически присутствуя на подъеме, утреннем осмотре, на приеме пищи, на помывке личного состава в бане и других мероприятиях, лично проверять у подчиненных наличие и состояние предметов обмундирования, постельных и туалетных принадлежностей, состояние здоровья и т. п.;

— проверять правильность ведения отчетной документации по вещевому и продовольственному обеспечению личного состава роты, табачному, денежному и другим видам довольствия;

— посещать военнослужащих, находящихся на излечении в военно-медицинских учреждениях;

— составлять график основных отпусков военнослужащих роты и обеспечивать его выполнение;

— контролировать равномерность распределения нарядов между военнослужащими;

— путем переписки и личного общения с родителями и другими родственниками подчиненных выявлять нужды, запросы, жалобы военнослужащих;

— своевременно докладывать командиру батальона о нуждах и запросах личного состава, удовлетворение которых лежит в компетенции вышестоящих начальников.

Командир взвода обязан заботиться о быте подчиненных и вникать в их нужды.

Заместитель командира по воспитательной работе обязан проводить следующие мероприятия по решению задач военно-социальной работы.

Ежедневно:

— изучение нужд, запросов военнослужащих, социально-правовых проблем в ходе боевой подготовки, несения караулов и внутренней службы;

— контроль за доведением положенных норм довольствия (вещевого, продовольственного и др.);

— индивидуальная работа с военнослужащими, нуждающимися в решении социальных проблем.

Еженедельно:

— проведение информирования личного состава по доведению законов, нормативных актов Российской Федерации о правах, льготах и обязанностях военнослужащих, их социальной защите;

— организация занятий в группах общественно-государственной подготовки по военно-социальным вопросам и личное участие в их проведении.

Ежемесячно:

— обучение командиров (индивидуально-методические занятия), сержантского состава правовым основам служебной деятельности;

— проведение вечеров вопросов и ответов по социально-бытовым проблемам;

— обновление уголка правовых знаний, информации на стенде в комнате досуга личного состава.

Одним из важнейших направлений по реализации задач военно-социальной работы является материально-бытовое обеспечение подчиненных, которое включает:

— организацию ротного хозяйства;

— обеспечение вещевым имуществом;

— помывку личного состава.

Организация войскового, ротного хозяйства как направление военно-социальной работы

Важнейшей обязанностью командиров (начальников) являются организация и ведение войскового хозяйства, обеспечение рачительного использования финансовых и других материальных средств в интересах социальной защиты подчиненного личного состава.

Ротное хозяйство организует командир роты. Он руководит ротным хозяйством и несет ответственность за его состояние и обеспечение личного состава положенными материальными средствами. Помощниками и исполнителями распоряжений командира роты по ведению хозяйства являются командиры взводов и старшина роты. Указанные должностные лица обязаны: знать нормы снабжения материальными средствами и порядок обеспечения ими личного состава; осуществлять контроль за правильным использованием и расходованием материальных средств; проводить проверки наличия и качественного состояния материальных средств в установленные сроки. Содержание и эксплуатация закрепленных за ротой помещений и специального оборудования должны обеспечивать нормальные бытовые и санитарно-гигиенические условия для личного состава. Во всех ротах должен строго соблюдаться установленный порядок размещения военнослужащих, содержания, отопления, проветривания и освещения помещений, эксплуатации казарменного инвентаря, мебели и другого имущества.

Порядок обеспечения личного состава роты вещевым имуществом

На период службы в Вооруженных Силах Российской Федерации каждый солдат и сержант получает в личное пользование положенные ему по норме снабжения обмундирование и обувь. Выдача обмундирования и обуви производится, как правило, два раза в год, по зимнему и летнему планам (в октябре и в апреле).

Первая выдача вещевого имущества лицам, призванным на военную службу, осуществляется по прибытии их к месту службы и зачислении в списки воинской части. Парадно-выходное обмундирование, ватные куртки и специальная одежда выдаются после распределения и прибытия молодого пополнения в подразделения части. Последующие выдачи предметов вещевого имущества производятся по истечении сроков носки ранее выданных вещей.

Призванным на военную службу одновременно с новым обмундированием выдаются рабочие хлопчатобумажные китель и брюки, а для выполнения хозяйственных, строительных работ, обслуживания вооружения и техники, кроме того, из запасов части (подразделения) выдаются ватная куртка или телогрейка, головной убор по сезону и обувь.

Солдаты и сержанты, проходящие военную службу по призыву, обеспечиваются также полотенцами для вытирания ног, тапочками для пользования внутри казармы и прикроватными ковриками. Полотенца для ног выдаются за счет выслуживших срок, не годных к дальнейшему использованию. На полотенцах ставится клеймо «Н» размером 20 х 30 мм. Тапочки изготавливаются силами частей из материалов, получаемых от разборки списанной обуви, а прикроватные коврики размером 50 х 30 см — из списанных одеял.

Военнослужащим, находящимся на казарменном положении, выдаются постельные принадлежности: подушка, наволочка подушечная верхняя, две простыни, матрац и одеяло.

Инвентарные вещи отпускаются роте для выдачи их личному составу во временное индивидуальное или групповое пользование. Вещи, выдаваемые для группового пользования, закрепляются за старшиной роты.

В подразделениях в качестве подменного фонда постоянно должны содержаться годные к носке хлопчатобумажные носки и обувь (5—7 комплектов из числа предметов, выслуживших установленные носки сроки). На обувь подменного фонда ставится клеймо «ПФ» и клеймо с обозначением срока выдачи в носку.

Получает со склада воинской части, выдает личному составу роты и ведет учет вещевого имущества старшина роты.

Обмундирование и обувь, выдаваемые в носку военнослужащим, должны быть строго подобраны соответственно телосложению, росту, полноте и размерам. Подгонка (подбор) обмундирования и обуви производится на складе части на основании данных обмера личного состава, произведенного в подразделении. При необходимости производится пригонка обмундирования, осуществляемая портным под руководством начальника вещевой службы части.

Выдаваемые военнослужащим, проходящим службу по призыву, предметы вещевого имущества являются собственностью государства, и поэтому каждый военнослужащий обязан принять все меры к их сбережению, сохранению и правильному ношению (эксплуатации).

При утрате военнослужащим вещевого имущества новые предметы на замену утраченных не выдаются. По решению командира части этому военнослужащему выдаются годные к носке, но бывшие в употреблении предметы вещевого имущества. По факту утраты командиром части назначается административное расследование.

Порядок банно-прачечного обслуживания личного состава

Банно-прачечное обслуживание личного состава включает:

— организацию регулярной еженедельной помывки в бане военнослужащих, проходящих службу по призыву, с обязательной сменой нательного, постельного белья и портянок;

— стирку нательного, постельного, столово-кухонного белья, хлопчатобумажного обмундирования, одеял и спецодежды;

— химическую чистку и подкраску обмундирования, одеял и спецодежды;

— дезинфекцию и дезинсекцию обмундирования и постельных принадлежностей;

— ремонт белья в прачечных;

— снабжение моющими материалами для банно-прачечных, санитарно-гигиенических и туалетных надобностей, а также обеспечение денежными средствами на оплату расходов по банно-прачечному обслуживанию.

Воинские части (соединения) организуют банно-прачечное обслуживание личного состава в гарнизонных или войсковых банях и прачечных, а также в местных гражданских банях и прачечных.

Ответственность за организацию и состояние банно-прачечного обслуживания личного состава несет заместитель командира части по тылу.

Непосредственная организация банно-прачечного обслуживания личного состава возлагается на начальника вещевой службы части (соединения), который организует: еженедельную помывку личного состава и обеспечение его в дни помывки моющими материалами, нательным и постельным бельем, полотенцами и портянками; эксплуатацию бань и прачечных; хранение и выдачу банно-прачечного имущества, материалов и инвентаря; заготовку для нужд части (соединения) мелкого банно-прачечного инвентаря и банных мочалок; сдачу белья и портянок в стирку не позднее следующего дня после помывки; ремонт нательного и постельного белья силами личного состава прачечной и штатными портными, контроль за работой банно-прачечных предприятий и качеством обработки белья.

Контроль за полнотой охвата помывкой личного состава подразделения, особенно лиц, находившихся в суточном наряде и прибывших из командировок, возлагается на командира подразделения.

Старшина роты организует помывку всего личного состава и ведет учет посещения бани и замены ему нательного и постельного белья по специально заведенной книге.

Помывка в бане личного состава части (соединения) производится еженедельно с обязательной одновременной сменой полного комплекта нательного, постельного белья и портянок.

Повара, хлебопеки моются в бане ежедневно, смена нательного белья им производится не реже двух раз в неделю, а спецодежды — по мере загрязнения.

Подразделения сдают в стирку грязное белье в день его смены:

— в воинских частях, имеющих свои прачечные, — непосредственно в эти прачечные;

— в воинских частях, обслуживаемых гарнизонными и коммунальными прачечными, — на вещевой склад части, который затем рассортировывает белье попредметно и не позднее следующего дня после помывки личного состава в бане сдает в стирку.

Стирка, сушка и глажение солдатских верхних рубашек к мундирам проводится в прачечных или солдатских комнатах бытового обслуживания, а при их отсутствии рубашки стираются самими солдатами в специально отведенных и оборудованных для этой цели местах.

Предусмотренное нормами снабжения к отпуску мыло выдается:

— для туалетных надобностей личного состава — на руки на месяц вперед;

— на разовую помывку — непосредственно в бане, а также может выдаваться на месяц вперед на руки;

— на санитарно-гигиенические нужды (поварам, хлебопекам, медработникам и др.) отпускается в места коллективного пользования (к умывальникам).

Контроль за реализацией законодательства о социальной защите

Важное значение имеет четко налаженная деятельность командиров и начальников по осуществлению контроля и проверки исполнения законодательства о социальной защите военнослужащих.

В соответствии с общевоинскими уставами на командиров (начальников) возложена обязанность следить за полнотой доведения до подчиненных установленных норм довольствия, производить осмотры и опросы личного состава, проводить регулярные проверки наличия и движения материальных средств в подчиненных частях и подразделениях. В случае выявления недостатков командир обязан принять все меры по привлечению к ответственности виновных лиц, возмещению причиненного ими ущерба, восстановлению нарушенных прав подчиненных. Этим же целям служит проведение регулярных проверок и инспектирования подчиненных войск (сил) вышестоящими органами военного управления. Путем инспектирования и проверок детально изучаются все стороны социального обеспечения военнослужащих, условия их жизни и быта, полнота реализации установленных законом их прав и льгот. На основе полученных данных оценивается реальный уровень социальной защищенности военнослужащих и их семей, а также состояние законности в этой сфере. Таким путем вскрываются нарушения правовых норм, их причины и условия и принимаются конкретные меры по устранению выявленных недостатков. В Уставе внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации подчеркнуто, что командиры (начальники), виновные в неисполнении обязанностей по реализации прав и законных интересов военнослужащих, несут установленную законом ответственность. За ненадлежащее исполнение должностными лицами своих обязанностей предусмотрена юридическая ответственность.

Организация и основные направления военно-социальной работы

В соединении отделение воспитательной работы несет ответственность за социально-психологическую работу непосредственно в частях и подразделениях, за деятельность должностных лиц по изучению настроений, нужд, запросов личного состава, своевременному принятию совместно с командирами, штабами и во взаимодействии с органами власти на местах необходимых мер.

Командиры (начальники) направляют деятельность органов воспитательной работы, штабов и служб на решение социальных проблем военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала.

Непосредственными руководителями и организаторами военно-социальной работы являются воспитательные органы, заместители командиров по воспитательной работе. Конкретные функциональные обязанности в области военно-социальной работы возложены на заместителя командира части по воспитательной работе. Он организует и проводит работу по обеспечению социальной справедливости в отношении военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала, изучает их нужды и запросы, принимает меры к своевременному разрешению обоснованных жалоб и заявлений, а также к восстановлению нарушенных прав, поддерживает связи с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями граждан в целях решения социальных проблем.

Обязанности офицера по социальной работе и профилактике правонарушений

Обязанности офицера по социальной работе и профилактике правонарушений определены приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 226.

Офицер по социальной работе и профилактике правонарушений полка (корабля 1 ранга) отвечает за состояние и организацию социальной работы, проведение воспитательных мероприятий по укреплению воинской дисциплины и профилактике правонарушений в полку (на корабле). Он подчиняется заместителю командира полка (корабля 1 ранга) по воспитательной работе.

Офицер по социальной работе и профилактике правонарушений полка (корабля 1 ранга):

— изучает социальные процессы среди военнослужащих и гражданского персонала полка (корабля), разрабатывает предложения командиру по предупреждению негативных социальных явлений и участвует в их реализации;

— обязан знать нужды, запросы военнослужащих и членов их семей, гражданского персонала, информировать о них командира полка (корабля), совместно с другими должностными лицами принимать меры по своевременному разрешению социально-бытовых проблем;

— лично проводит работу по разъяснению приказов и директив министра обороны Российской Федерации по социальным вопросам;

— организует взаимодействие и оказывает помощь общественным организациям, действующим в полку (на корабле) в их работе по социальной защите военнослужащих и членов их семей, гражданского персонала и разрешению социально-бытовых проблем;

— обязан знать состояние воинской дисциплины в полку (на корабле), вырабатывать предложения командиру по ее укреплению, оказывать помощь командирам подразделений в проведении воспитательных мероприятий по предупреждению правонарушений;

— участвует совместно с помощником командира полка (корабля) по правовой работе в правовом воспитании личного состава, формировании у него дисциплинированности, укреплении единоначалия;

— совместно со штабом полка (корабля), командирами подразделений анализирует передовой опыт работы по укреплению воинской дисциплины и профилактике правонарушений и несет ответственность за его обобщение и внедрение;

— участвует в обучении должностных лиц полка (корабля), командиров подразделений практике и методике индивидуально-воспитательной работы с личным составом, укрепления воинской дисциплины и правопорядка.

Военно-социальный работник должен знать:

— законодательные и иные нормативные акты по социальной работе с военнослужащими, членами их семей, гражданским персоналом;

— организацию анализа и разработки военно-социальных программ;

— вопросы обеспечения социальных прав военнослужащих и членов их семей;

— проблемы социального обеспечения воинского труда и быта;

— работу общественных организаций и институтов по социальным проблемам;

— психологию, социологию, специфику работы в различной социальной среде воинских коллективов и членов семей военнослужащих, гражданского персонала;

— основы общей и семейной психологии;

— формы и методы военно-социальной работы, информирования личного состава;

— нормы семейного, трудового, жилищного законодательства;

— основы уголовного и гражданского права;

— основы уголовного и гражданского процессуального права;

— передовой отечественный и зарубежный опыт социальной работы в воинских коллективах.

Военно-социальный работник должен уметь (в области социальной работы):

— компетентно работать с документами, регламентирующими жизнедеятельность воинского коллектива;

— поддерживать связь с местными органами государственной власти и управления, общественными организациями, трудовыми коллективами, совместно с ними решать вопросы социальной защиты военнослужащих, членов их семей;

— информировать военнослужащих о практике применения нормативных документов в повседневной жизни;

— осуществлять постоянное изучение запросов и настроений личного состава, участвовать в разрешении просьб, жалоб и заявлений военнослужащих;

— заботиться о соблюдении принципов социальной справедливости в отношении военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала при организации их труда и быта;

— осуществлять социальные мероприятия по улучшению морального и материального стимулирования различных категорий военнослужащих, гражданского персонала;

— постоянно заботиться о социально-бытовом, торговом и медицинском обеспечении военнослужащих и членов их семей;

— поддерживать связь с местными органами государственной власти и управления, общественными организациями, совместно с ними решать вопросы социальной защиты военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений, как правило, в ходе реализации задач военно-социальной работы проводит следующие мероприятия:

— оказывает методическую помощь руководителям групп командирской подготовки в организации и проведении занятий по правовой подготовке;

— ежемесячно на инструкторско-методических занятиях с руководителями групп ОГП разъясняет основные положения законодательных и нормативных актов, дает методические рекомендации для проведения занятий по социально-правовым проблемам;

— подбирает и анализирует государственно-правовые акты и информирует о них командование части. Организует оформление уголков правовых знаний в подразделениях, работу справочно-консультационного пункта, выступает с сообщениями, информациями перед военнослужащими, членами их семей, гражданским персоналом;

— ежемесячно в установленное время проводит правовое информирование;

— готовит и проводит в часы воспитательной работы мероприятия по разъяснению обязанностей, прав и льгот, ответственности военнослужащих;

— ежемесячно анализирует состояние правопорядка, соблюдение правовых норм. Вырабатывает и докладывает командованию части предложения по предупреждению правонарушений и механизм их реализации. Лично участвует в организации и проведении мероприятий по укреплению воинской дисциплины;

— ежеквартально организует мероприятия с личным составом с приглашением работников юстиции и военной прокуратуры;

— путем личных индивидуальных и групповых бесед, опросов изучает социальные нужды, запросы военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала части. Анализирует выполнение должностными лицами обязанностей, прямо влияющих на социальную обстановку в части, готовит предложения командиру и участвует в их реализации;

— в процессе командирских занятий и индивидуально участвует в обучении командиров взводов, рот, сержантского состава правовым основам служебной деятельности;

— оказывает консультативную и методическую помощь в организации работы, в подготовке обоснованных решений офицерскому собранию, судам чести прапорщиков. Индивидуально консультирует их председателей;

— оказывает помощь профсоюзной организации в реализации нормативных правовых актов, направленных на обеспечение социальной защищенности гражданского персонала части; через командование части добивается восстановления нарушенных прав;

— по решению командира принимает участие в разборе жалоб, заявлений, поступивших на имя командира части. О результатах работы докладывает по команде;

— ежеквартально совместно с другими должностными лицами участвует в подготовке и проведении вечера вопросов и ответов с личным составом;

— проводит индивидуальное и групповое консультирование по социальным вопросам военнослужащих и членов их семей, гражданского персонала части;

— лично участвует в изучении причин и обстоятельств происшествий и преступлений, приведших к гибели людей. Вносит по сути сделанных выводов предложения командиру части.

Принципы и порядок организации социально-диагностического обследования военнослужащих и воинских коллективов

Термин «диагностика» (от греч. diagnosis — распознавание) используется для обозначения процесса распознавания болезни, постановки диагноза.

Социальная диагностика — составной компонент всякой технологии социальной работы. Это система научно обоснованных мероприятий, нацеленных на выявление, изучение и оценку природы, характера, сущности социальных проблем отдельных людей и социальных групп, качественно-количественное состояние ресурсов их жизнеобеспечения, последовательности и направлений потенциального развития социальных процессов.

Социальная диагностика — 1) это деятельность по распознаванию и анализу социальных патологий и проблем; 2) процесс такого анализа с выведением обоснованного заключения о предмете рассмотрения: 3) отрасль социальных наук, посвященная методам получения такого знания.

Основными объектами диагностики являются:

1) номинальные группы (так называемые категории людей):

— военнослужащие;

— гражданский персонал;

— члены семей военнослужащих;

— категории лиц, имеющие специфические проблемы («афганцы», «чернобыльцы», наркоманы, алкоголики, семьи с низким доходом и др.);

2) реальные группы:

— воинские,

— семьи;

— общественные организации;

3) конкретные люди.

Требования, предъявляемые к методам социальной диагностики

При изучении номинальных социальных групп диагностические процедуры нацеливаются на выявление:

— реального социального положения, их специфических социальных проблем;

— динамики социальных процессов и их общей направленности;

— отношения различных категорий клиентов к конкретным социальным явлениям и процессам;

— возможных путей и условий изменения неблагоприятной социальной ситуации.

Реализация требований, предъявляемых к методам социальной диагностики, предполагает изучение на практике следующего:

а) по отношению к группе:

— системы эмоциональных предпочтений и статусно-ролевых связей клиента;

— морально-психологического климата изучаемой группы;

— внутригрупповой совместимости и сплоченности коллектива;

— стиля руководства коллективом;

б) по отношению к личности:

— адаптационных возможностей;

— индивидуально-личностных особенностей человека, лежащих в основе его социальной дезадаптации;

— переломных моментов, обусловленных изменением образа жизни, статусных позиций и кризисными событиями;

— признаков десоциализации (алкоголизм, наркомания, вступление в криминальную среду);

— стрессовых состояний, психических расстройств и отклонений в психике.

Результатом диагностики должно стать понимание того, где лежат корни социальной проблемы (в проблемном коллективе или проблемной личности).

Технология социальной диагностики в работе с военнослужащими и членами их семей

В военно-социальной работе диагностика — необходимая стадия технологического процесса. Диагностика как начальная стадия осуществляется офицером по социальной работе по отношению ко всем категориям военнослужащих и членов их семей и любым типам социальных проблем.

Особенностью социальной диагностики в воинском социуме является ограниченное использование количественных соотношений и математических методов. Социальная ситуация военнослужащего всегда уникальна, поэтому наиболее распространены технологии эмпирического наблюдения, анализа единичных данных.

Технология социальной диагностики в значительной мере определяется не только знаниями, но и умениями и навыками. Их изучение не может основываться только на усвоении теории. Необходима передача технологии «из рук в руки», наставничество опытных специалистов и практическое научение начинающих.

Этапы технологического процесса в социальной диагностике:

1. Начальный этап. На нем главная задача — выделить социальную проблему. Наличие проблемы можно выявить из жалоб военнослужащего, членов его семьи, соседей, сослуживцев, соответствующих командиров (начальников).

2. Этап сбора и анализа данных о социальной ситуации. На этом этапе военно-социальный работник использует два типа исследовательских методов:

— историко-генетические;

— структурно-функциональные.

Историко-генетические методы призваны определить время, истоки и причины зарождения социальной проблемы, проследить ее состояние на разных стадиях жизни клиента. Целый ряд социальных патологий имеет наследственную природу или, по крайней мере, социально наследуется. Если мы сегодня не можем сказать, является ли связь пьянства и алкоголизма индивида с пьянством его родителей или прародителей результатом врожденных биологических предпосылок, унаследованных от предшествующих поколений, или это влияние семейного алкогольного образа жизни, — различные специалисты по-разному трактуют этот вопрос, — то наследование личностных черт, которые способствуют алкоголизму (инфантильность), не подлежит сомнению. Наследуются многие болезни, в том числе психические. Врожденные предпосылки лежат в основе темперамента, многих черт характера, интеллектуального статуса индивида.

Сбор сведений о генезисе социальной проблемы можно вести с помощью методов социальных биографий, а также метода генограммы, особенно часто используемого при работе с семьей военнослужащего и т. д.

Структурно-функциональные методы предполагают получение данных о текущем состоянии социальной проблемы военнослужащего, о строении социального объекта и связях, соединяющих различные его элементы, о его функциональности или дисфункциональности, т. е. о том, соответствует его деятельность своему предназначению или нет. Структурно-функциональные методы применяются как при диагностике воинского коллектива, семьи военнослужащего, так и при работе с отдельными военнослужащими, так как в случае индивидуальной работы, индивидуальной диагностики личности необходимо изучить ее социальную сеть, ее функционирование в социальном окружении, внутреннее состояние, структуру самой личности, гармоничность или дисгармоничность ее внутренних элементов, согласование или рассогласование социальных ролей и т. д.

Среди структурно-функциональных методов ведущую роль играет наблюдение, которое позволяет, во-первых, узнать оценку ситуации клиентом, познакомиться с его трактовкой имеющихся проблем. В процессе наблюдения соционом воспринимает как вербальное (словесное) сообщение, так и невербальную информацию, которую он воспринимает через мимику и жесты, интонацию, язык его тела. Поэтому при планировании диагностики тех или иных социальных феноменов, присущих конкретной номинальной группе, соционом может использовать следующие методы:

— индивидуальная диагностическая беседа;

— коллективный и индивидуальный опрос (анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, диагностическая беседа и т. д.);

— наблюдение;

— анализ документов (писем, жалоб, заявлений публикаций, и др.);

— социальный эксперимент;

— социометрия (приложение 1).

Кроме методов, используются следующие методики:

— методики определения социально-психологической совместимости;

— методики определения стиля руководства коллективом;

— методики оценки морально-психологического климата в группе:

— методика MMPI, анкета «Прогноз», НПН, «Адаптивность», акцентуации характера, тест Спилберга (приложение 2).

Социальная работа с семьями военнослужащих

Семья — это малая социальная группа, необходимость которой обусловлена потребностью в физическом и духовном воспроизводстве населения.

Взаимовлияние семьи и воинской службы обусловлено целым рядом причин, вытекающих из задач и целей военно-профессиональной деятельности военнослужащего по защите Родины. Принадлежность военного человека к тому или иному виду Вооруженных Сил, характер его служебной деятельности, дислокация частей и подразделений, их мобильность, прямая связь с боеготовностью — все это отражается на характере внутрисемейных отношений и на функционировании семьи.

Социально-психологические особенности семьи военнослужащего:

— патриотическая направленность, постоянная готовность семьи военнослужащего подчинить свою жизнь, свою судьбу высоким требованиям, предъявляемым службой в Вооруженных Силах;

— необходимость неоднократной адаптации при переездах к новому месту службы, связанной со сменой природных, климатических, бытовых, социальных условий, что вызывает большие психологические, физические нагрузки военнослужащего и его семьи;

— психологический дискомфорт, стрессы и конфликты, вызываемые нередко отсутствием жилья, невозможностью трудоустроиться жене военнослужащего, получить место в детском учреждении, недостаточной медицинской помощью и т. д.;

— дефицит общения военнослужащего с семьей, жесткий регламент времени, что неблагоприятно отражается на психологическом климате семьи, воспитании детей, порождает неудовлетворенность потребностей членов семьи во внимании, заботе и т. д.

Важнейшей естественно-биологической функцией семьи и прямым ее назначением является продолжение человеческого рода. Ради этой цели собственно и возник институт семьи. Однако сейчас продолжается падение рождаемости в стране. Молодые семьи предпочитают иметь, как правило, не более двух детей.

Доказано, что только нравственно здоровая семья обладает такой системой передачи социальной информации, которая позволяет ребенку осваивать ее с максимальной быстротой и полнотой. Успешное выполнение семьей функции социализации новых поколений зависит также от общего характера внутрисемейных отношений, от педагогической и психологической подготовки супругов к выполнению родительских ролей. Исследования показали, что основная масса семей военнослужащих успешно справляется с этой функцией.

Военно-социальная работа в отношении семей военнослужащих заключается в решении ряда очень важных задач:

— обеспечение жильем;

— организация досуга;

— разрешение внутрисемейных кризисных ситуаций (конфликтов).

Наиболее важная и острая социальная проблема — это жилищный вопрос. Значительное количество семей военнослужащих не имеют своей квартиры; строительство жилья для них ведется не в соответствии с потребностями.

Взаимоотношения супругов, как и их семейное взаимодействие в целом труднодоступны для исследования. Концепция стадий жизненного цикла семьи позволила провести социально-психологический анализ взаимоотношений, проследить динамику развития семьи, а также выявить основные проблемы, которые она должна решать в определенные, наиболее важные периоды своего функционирования, чтобы оставаться жизнеспособной. Классификация браков была проведена по продолжительности семейной жизни:

— 0—1 год — совсем молодые;

— 1—3 — молодые;
— 3—5 — средние;
— 5—10 — зрелые;
— 10—15 и более — пожилые.

На первом этапе происходит узнавание друг друга, определение внутрисемейных ролей.

Второй этап развития семьи связан с рождением ребенка, что влечет за собой изменения в отношениях супругов, появление новых, родительских, обязанностей, перераспределение бюджета времени, материального бюджета и т. д. Единых ценностных ориентаций и установок к этому времени еще нет, а серьезных проблем много. На молодой женщине лежит ответственность за жизнь и здоровье ребенка, она вправе ожидать помощи от мужа, а он по 12—14 часов на службе. Времени не хватает не только на семью, но и на отдых и т. д. В этот период происходит наибольшее число конфликтов.

Третий этап характеризуется распределением внутрисемейных ролей, установлением отношений. Также он связан с воспитанием детей. Основная проблема здесь связана с дефицитом общения отца и мужа со своей семьей из-за большой загруженности на службе.

Четвертый этап характеризуется стабильностью, устоявшимися взаимоотношениями. В это время наблюдается наименьшее число конфликтов.

Пятый этап связан с дальнейшей стабилизацией отношений.

Однако ни одна семья не обходится без конфликтов и разногласий. Основными их причинами являются:

— неадекватность добрачных представлений о реальной жизни;
— недостаток культуры общения и знаний этики и психологии совместной жизни;
— расхождения в интимной сфере;
— противоречие мировоззренческих установок и ценностных ориентиров;
— несогласованность ролевых семейных функций;
— неравномерное распределение домашней нагрузки;
— различие во взглядах на воспитание детей;
— финансовые разногласия.

Основными источниками возникновений разногласий являются:

а) внутренние:
— психологическая несовместимость;
— непонимание друг друга;
— столкновение интересов;
— стремление доминировать любой ценой;
— неудовлетворенность материальных и духовных потребностей;

б) внешние:
— дефицит общения в семье;
— отсутствие помощи друг другу;
— неуступчивость;
— невозможность жене трудоустроиться;
— отсутствие жилья;
— отсутствие мест в садах, яслях;
— материально-бытовая неустроенность.

Конфликты могут проявляться в различных формах:

а) скрытая форма:
— внешне никак не проявляется;
— поздние возвращения домой;
— уклонение от совместных дел и организации досуга;
— демонстративное молчание;
— игнорирование друг друга;
— решение важных вопросов без согласования;

— редкий жест или взгляд, говорящий о несогласии, недовольстве;

б) открытая форма:

— откровенный разговор в корректной форме;

— провокации;

— критические высказывания;

— словесные оскорбления;

— оскорбление действиями.

Конфликты могут протекать в течение различного времени и быть кратковременными (одноразовыми) и длительными.

На взаимоотношения супругов влияют прежде всего условия их жизнедеятельности в гарнизоне, а также уровень их психологической зрелости, культуры общения.

Стабильность семьи зависит не столько от материальных, сколько от духовных потребностей супругов. Особые отрицательные эмоции вызывает дефицит общения.

Наиболее распространенный и частый повод для ссор — разногласия в оценках друг друга. Особенно болезненно воспринимаются колкости, критика в адрес качеств характера, привычек и т. д. Когда человек не может утвердить себя в собственной семье, начинается дискомфорт, формируются и закрепляются отрицательные эмоции и чувства.

Семейные конфликты и разногласия тесно связаны с проблемой психологической совместимости. Как правило, конфликтная ситуация — это следствие несовместимости личностей.

Психологическая несовместимость — это невозможность в критических ситуациях понять друг друга, различия во внимании, мышлении и другие врожденные и приобретенные свойства личности, которые препятствуют совместной деятельности. Преодоление конфликтов зависит от умения супругов спорить, не нанося личных оскорблений, от способности быть тактичным, дипломатичным, от умения пойти на компромисс.

Динамика протекания конфликта, как правило, имеет несколько этапов:

— 1-й этап — возникает противоречие, основанное на скрытых или открытых процессах, т. е. противостояние;

— 2-й этап — зарождается конфликтная ситуация;

— 3-й этап — усиливается напряженность. Происходит повышение раздражительности, увеличение отрицательных реакций на что-либо;

— 4-й этап — появляются обстоятельства, усугубляющие конфликт. Для перехода конфликтной ситуации в конфликт необходима внешняя причина;

— 5-й этап — происходит открытое столкновение сторон в острой, эмоциональной форме, вплоть до оскорбительных высказываний, а иногда и физических действий;

— 6-й этап — происходит разрешение конфликта, характеризующееся тем, что обе стороны обозначили свои позиции и принимается какое-либо решение;

— 7-й этап — наступает послеконфликтный период, который характеризуется глубокими переживаниями супругов, осмыслением своих позиций.

Однако развитие конфликта в семье может идти и другими путями:

— в гармоничной семье он протекает конструктивно и отношения стабилизируются;

— в негармоничной один конфликт влечет за собой появление других, что рано или поздно приводит к разрыву отношений.

Условно все супружеские конфликты можно разделить на внутренние (внутрисемейные) и внешние (детерминированные служебной деятельностью и т. д.).

Внутренние конфликты являются следствием прежде всего того, что в одной семье оказываются люди, обладающие противоположными взглядами на

важнейшие вопросы семейной жизни. Часто причиной является борьба за лидерство. Но иногда происходит столкновение различных взглядов у супругов на жизнь, на семью, на роли супругов и т. д.

Длительная напряженность может быть обусловлена недостаточной воспитанностью, отсутствием гибкости в общении, неумением владеть собой и т. д.

Конфликты могут осложняться, если при этом супруги нездоровы, утомлены, находились в состоянии стресса.

Как правило, наиболее остро протекают семейные конфликты, вызванные следующими причинами:

— употребление спиртных напитков;

— подозрение в неверности;

— психологическая несовместимость.

Таким образом, конфликты в семье могут возникать по различным причинам и быть различными по степени тяжести. Большинство из них решаются позитивно в течение короткого времени. Иногда конфликты в семье играют позитивную роль, так как обозначают позиции супругов, что позволяет в дальнейшем избегать «острых углов».

В то же время ряд конфликтов перетекают в долгосрочные и угрожают благополучию семьи. В этом случае необходимо вмешательство должностных лиц в целях разрешения конфликта, так как его затягивание может привести к разрушению семьи и другим тяжким последствиям (запоям, суициду, досрочному увольнению с военной службы и т. д.).

В каждом конкретном случае должностным лицом должно приниматься решение на проведение индивидуальной работы с семьей, в которой возник конфликт. Иногда следует поговорить с самим военнослужащим, иногда — с его женой. Иногда даже выступить в роли третейского судьи. Все это должно делаться очень тактично, но настойчиво. Никто не имеет права вмешиваться в жизнь чужой семьи, но каждый командир и начальник обязан заботиться о своем подчиненном и вникать в его нужды. И если у подчиненного большие семейные проблемы, то начальник должен помочь ему их решить. Тем самым он выражает свою заботу.

Как правило, решение на проведение беседы принимает заместитель командира по воспитательной работе. Он определяет, кому из должностных лиц и с кем из супругов следует провести беседу. Это может быть он сам, психолог или офицер по социальной работе и профилактике правонарушений. Могут также привлекаться члены женсовета и «Службы семьи».

Беседа проходит в несколько этапов:

— 1-й этап — происходит знакомство, вникание в ситуацию. При этом не должно быть каких-либо оценок, особенно критики;

— 2-й этап — производится поиск совпадающих интересов, преодолеваются психологические барьеры в общении. При этом происходит выявление всех сторон конфликта, обозначение позиций сторон;

— 3-й этап — социальный работник должен постараться выделить положительные моменты в позиции каждой стороны, четко их обозначить, дать характеристику;

— 4-й этап — должен содержать анализ самого конфликта: в чем он опасен для супругов, какую деструктивную функцию он несет и что отрицательного находится в их позициях;

— 5-й этап — необходимо обозначить позицию выхода из создавшегося положения, определить, что каждый из супругов должен принять и от чего должен отказаться;

— 6-й этап — каждому из супругов должны быть представлены направления выхода из кризисной ситуации, и они уже совместно должны определить конкретные пути выхода из конфликта.

Знание указанных выше этапов должно помочь социальным работникам в решении проблем затяжного семейного конфликта. В крайнем случае для его разрешения следует привлечь врача-специалиста (психотерапевта).

Сохранение семьи военнослужащего — это важнейшая задача должностных лиц. Когда у военнослужащего крепкий тыл — он полностью отдается любимому делу, добросовестно выполняет свой воинский долг. И наоборот, когда в семье проблемы, напряженность, военнослужащему некогда думать о службе, он мыслями в семье, в ее делах и проблемах и его профессиональная деятельность отодвигается на второй план.

В директиве министра обороны Российской Федерации «Об организации работы с семьями военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 23 июня 1998 г. № Д-16 содержатся следующие требования к организации этой работы:

— вопросы практической работы с семьями военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил, условия их жизни рассматривать на заседаниях военных советов, на семинарах и совещаниях командного состава, руководителей органов воспитательной работы;

— при рассмотрении вопросов предоставления жилья, финансового обеспечения, оказания материальной помощи учитывать нужды и потребности молодых и многодетных семей, семей военнослужащих, погибших при исполнении служебных обязанностей;

— ввести в практику непосредственное общение командиров (начальников) с членами семей военнослужащих и женским активом. Проявлять постоянное внимание к жизни офицеров, прапорщиков, мичманов, военнослужащих контрактной службы, состоянию нравственной атмосферы в их семьях, утверждению в них трезвого образа жизни;

— на встречах с членами семей военнослужащих, сборах специалистов по работе с семьями военнослужащих разъяснять положения указов Президента Российской Федерации, решений Правительства Российской Федерации, приказов и директив министра обороны по улучшению социально-экономического положения, о льготах, предоставляемых военнослужащим, гражданскому персоналу Вооруженных Сил и членам их семей;

— проявлять заботу об организации досуга и семейного отдыха, оздоровлении детей военнослужащих и гражданского персонала. В этих целях активно использовать возможности культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений Вооруженных Сил Российской Федерации;

— включать в состав жилищных, аттестационных и других комиссий специалистов по работе с семьями военнослужащих.

На инструктора (специалиста) по работе с семьями возлагается решение следующих задач:

— изучение настроений, запросов и нужд членов семей военнослужащих, оказание содействия в их разрешении;

— подготовка предложений командованию по оказанию помощи семьям военнослужащих;

— анализ и обобщение передового опыта работы с семьями военнослужащих;

— участие в проведении социологических исследований и опросов среди членов семей военнослужащих;

— организация работы по пропаганде житейского опыта, здоровых супружеских отношений, добросовестного выполнения родительских обязанностей;

— участие в работе с письмами, жалобами членов семей военнослужащих, оказание содействия в разрешении поднимаемых в них вопросов;

— оказание помощи и поддержки в реализации права жен военнослужащих на труд в условиях рыночной экономики, в развитии предпринимательской и коммерческой деятельности, профессиональной подготовке и переподготовке, повышении квалификации;

— тесное взаимодействие в решении вопросов социальной защищенности и воспитания членов семей военнослужащих со структурными подразделениями по вопросам женщин, семьи и детей органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

— взаимодействие с общественными объединениями и благотворительными организациями в интересах решения социальных проблем семей военнослужащих.

Отдел воспитательной работы должен разрабатывать обязанности инструктору по работе с семьями.

Вариант

Должностные обязанности инструктора по работе среди семей военнослужащих войсковой части 00000

Инструктор по работе с семьями военнослужащих:

1. Изучает настроения, запросы и нужды членов семей военнослужащих, способствует их разрешению.
2. Совместно с соответствующими службами части готовит предложения по вопросам, касающимся членов семей военнослужащих.
3. Систематически информирует руководство отделения воспитательной работы о трудностях, назревающих конфликтах в семьях военнослужащих, их запросах и нуждах.
4. Организует работу по пропаганде житейского опыта семей, здоровых супружеских отношений, образцового выполнения родительского долга.
5. Оказывает помощь в реализации прав женщин на труд в условиях рыночной экономики, профессиональную подготовку, повышение квалификации.
6. Взаимодействует в решении вопросов социальной поддержки и воспитании членов семей военнослужащих с управлениями и отделами, созданными в районе.
7. Изучает состояние дел в части, обращая особое внимание на вопросы социальной защищенности семей военнослужащих, жилищные условия, трудоустройство, обеспеченность дошкольными и школьными учреждениями.
8. Поддерживает контакты с общественными и благотворительными организациями.
9. Обучает женский актив практике решения актуальных вопросов их деятельности.
10. Готовит предложения по вопросам работы с семьями в общий план.

В своей работе инструктор по работе с семьями взаимодействует со всеми должностными лицами части по вопросам, касающимся социальной защиты военнослужащих. По итогам своей работы готовит доклад, который представляется заместителю командира соединения по воспитательной работе.

Вариант

Заместителю командира войсковой части 00000
по воспитательной работе

ДОКЛАД
о результатах проводимой работы с семьями военнослужащих войсковой части 00000

Вся работа с семьями военнослужащих планируется и проводится в соответствии с требованиями министра обороны и направлена на создание в воинском коллективе обстановки внимания и поддержки, вовлечение военнослужащих и членов их семей в общественную и культурно-досуговую жизнь части.

Регулярно проводятся рейды в целях изучения жилищно-бытовых условий в общежития, где проживают в основном молодые семьи военнослужащих. Результаты проверки доводятся до командования части и начальников служб, ответственных за быт.

По мере возможности молодые семьи военнослужащих переселяются из частного сектора в общежития. Командованием отдается предпочтение женам военнослужащих при оформлении их на работу или службу при части. В целях трудоустройства жен военнослужащих и военнослужащих, уволенных в запас, поддерживаются деловые контакты с Центром занятости г. Солнечногорска. Для решения внутрисемейных конфликтов и возникающих проблем психологического характера, а также трудностей в воспитании детей продолжается сотрудничество с Центром психологической помощи при Комитете по социальным вопросам Администрации г. Солнечногорска. Сотрудниками Центра было проведено 20 групповых тренингов с женами военнослужащих по разным проблемам. 17 женщин обратились в Центр по личным вопросам.

Кроме того, совместно с Центром решаются проблемы социальной защиты ветеранов, многодетных и неполных семей, а также семей, имеющих детей-инвалидов и детей с хроническими заболеваниями (помощь на дому, обеспечение бесплатными лекарствами, льготными путевками для санаторного лечения, выплата пособий и др.).

Многодетным семьям военнослужащих также уделяется особое внимание. Женсоветом части организуются посещения таких семей, и в доверительной беседе многодетные мамы делятся своими заботами и надеждами. Особо нуждающимся оказывается материальная помощь, а также в приоритетном порядке дети из таких семей обеспечиваются местами в дошкольных учреждениях.

Совместно с офицерским клубом проводится большая культурно-массовая работа. Организуются выезды в московские театры и музеи, в том числе для детей. В августе члены семей военнослужащих выезжают в лес за грибами и ягодами.

Проводятся вечера отдыха для семей военнослужащих. Стали традиционными Новогодний бал и вечер, посвященный 8 Марта, которые посещают от 100 до 200 военнослужащих и членов их семей. Вечерам предшествует тщательная подготовка. Командование выделяет деньги на приобретение призов, оформление зала и прочие расходы.

Стало традиционным проведение совместно с советом ветеранов части Дня пожилых людей. 1 октября командование части чествует ветеранов Вооруженных Сил и ветеранов части, много лет трудившихся на разных должностях. Кроме этого, ветеранам оказывается помощь в решении различных бытовых проблем. Особо нуждающиеся обеспечиваются на зиму овощами.

Активное участие в работе с семьями принимает женсовет части (председатель — Петрова Л.М.). Собрания женсовета происходят ежемесячно, и круг обсуждаемых вопросов включает в себя подготовку и проведение праздничных мероприятий, организацию отдыха детей во время школьных каникул, работу с льготными категориями военнослужащих и служащих, молодыми семьями, с личным составом. Работа ведется по секторам.

Одним из важнейших аспектов является работа с детьми. В праздники и во время школьных каникул для них проводятся утренники, театрализованные представления, выступления артистов детской цирковой студии. Благодаря деловым связям с Комитетом по образованию многие дети в возрасте от 14 лет отдыхают в лагере труда и отдыха.

В семьях ведется индивидуальная работа. Каждую среду инструктором по работе с семьями Л. Петровой проводится прием членов семей военнослужащих по личным вопросам, что позволяет лучше узнать настроение и нужды людей. Совместно с женсоветом планируются посещения семей военнослужащих. Особое внимание уделяется многодетным, молодым, неполным семьям, а также семьям, имеющим детей-инвалидов и детей, страдающих хроническими заболеваниями (5 семей). По итогам посещений на дому и в общежитиях информируется командование, что позволяет своевременно принимать решения по назревшим вопросам.

Максимально используются в работе возможности бассейна, спортзала и клуба части. Наибольшую занятость детей военнослужащих обеспечивает работа спортивного сектора (руководитель — майор П. Егоров). В 4 спортивных секциях (футбол, плавание, атлетическая гимнастика, легкая атлетика) занимаются 78 детей старшего и среднего возраста. Проводятся соревнования и спартакиады. Команды выезжают на районные и областные соревнования.

Регулярно проводятся мероприятия по чествованию юбиляров, военнослужащих, получивших очередное воинское звание. Их в присутствии личного состава части поздравляют командование и женсовет, вручают памятные адреса, открытки со стихами, памятные подарки. Оказывается всесторонняя помощь военнослужащим в решении проблем, связанных с рождением детей.

Инструктор по работе с семьями Л. Петрова ежеквартально совместно с женсоветом посещает школы, где обучаются дети военнослужащих, поддерживает тесные контакты с завучами этих школ по воспитательной работе, что позволяет оказывать существенное влияние на родителей, которые не уделяют должного внимания воспитанию и учебе своих детей, не посещают родительские собрания, не принимают активного участия в жизни школы. В некоторых случаях к этой работе подключается командование части.

Существует взаимодействие с инспекторами детской комнаты милиции г. Солнечногорска в целях выявления детей, состоящих на учете. Оказывается действенная помощь в вопросе устройства детей в детский сад. Совместно со школами и детским садом проводятся различные мероприятия, например: посещение школьниками Центрального музея Вооруженных Сил Российской Федерации, спортивно-развлекательная программа «Ура! У нас каникулы».

Практически во всех мероприятиях активное участие принимает женсовет части. Кроме описанной работы, члены женсовета регулярно организуют рейды в казарменные помещения, столовую, чайную, клуб в целях изучения условий быта и отдыха личного состава и совместно с командованием части решают совместные проблемы. Женщины беседуют с молодыми солдатами и их родителями во время посещения ими части. Ежемесячно проводятся Дни именинников.

Старший инструктор по работе с семьями Л. Петрова

Инструктор по работе с семьями организует проведение вечеров отдыха, различного вида поездки, экскурсии и другие виды активного отдыха. Мероприятий не должно быть много, но они должны готовиться очень тщательно и иметь воспитательное значение.

Желательно практиковать проведение вечеров молодой семьи, чествования лучших, экскурсии в музеи, в кино, в театры, проведение викторин и т. д.

Вариант

Утверждаю
Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
подполковник В. Сергеев
«__» апреля 200 _ г.

Сценарий
проведения Дня молодой семьи «Любовью жизнь жива»
в войсковой части 00000

Зал празднично украшен разноцветными шарами и цветами. На столиках — вазы с мимозой. Звучит мелодия «История любви» Ф. Лея

ЧТЕЦ: Любовь еще не все: не хлеб и не вода,
Не крыша в ливень, не нагим одежда,
Не ствол, плывущий к тонущим, когда
Уже иссякли силы и надежды.
Не заменяет воздуха любовь,

Когда дыханья в легких не хватает,
Не сращивает кость, не очищает кровь,
Но без любви порою умирают.

ВЕДУЩИЙ: Добрый вечер, дорогие друзья! Многим из вас знакома эта история: встречаются двое и понимают, что их встреча не случайна, что это судьба. И вот — день рождения молодой семьи. Миг, ослепляющий молодоженов счастьем и торжественностью. Отныне у них общая судьба, два любящих сердца, которые поведут их по непростой дороге жизни.

В наше нелегкое время, увы, не каждый решается связать себя узами брака. Человек в погонах, чья военная судьба порой непредсказуема, — тем более. Но все сомнения сразу отступают, если поймешь, почувствуешь, что это любовь. И тогда семья станет на долгие годы смыслом жизни, надежным тылом и основой всех добрых дел.

Молодой принято считать семью со «стажем» не более 3 лет. Вот такие семейные пары и станут сегодня героями нашего вечера. Им предстоит пройти испытание и принять участие в конкурсах, в результате чего жюри определит самую обаятельную, самую остроумную, самую артистичную и самую находчивую пары.

(Представление молодых семей и членов жюри)

Первый конкурс — «Визитная карточка» (домашнее задание).

Участникам предлагается вспомнить и рассказать, где и как они познакомились.

Второй конкурс — «Знаете ли вы сказки?».

ВЕДУЩИЙ: В каждой семье-участнице есть дети, которым родители, конечно, рассказывают сказки. Этот конкурс покажет, кто лучше знает сказочных героев.

1. Ростом только в 3 вершка, на спине с двумя горбами. Кто это? («Конек-Горбунок»).
2. Битый небитого везет («Волк и лиса»).
3. Свет мой, зеркальце, скажи, да всю правду доложи («Сказка о мертвой царевне»).
4. Чего тебе надобно, старче? («Сказка о рыбаке и рыбке»).
5. Месяц под косой блестит, а во лбу звезда горит («Сказка о царе Салтане»).
6. Ест за четверых, работает за семерых («Сказка о попе и его работнике Балде»).
7. Назовите сказки, в названиях которых упоминается цифра 3.
8. Как звали трех былинных богатырей?
9. В названиях каких литературных произведений встречается цифра 7?
10. Назовите имя персонажа, которому доктор Айболит лечил зубы.

Третий конкурс — «Нужные вещи».

Представитель от каждой семьи достает из пакета по одному предмету. В пакете лежат: перегоревшая электролампа, дырявый носок, пустой стержень от шариковой ручки и пустая консервная банка.

Задание: надо найти как можно больше новых способов использования этих предметов, по возможности, оригинальных. Время исполнения — 1 минута.

Подведение итогов.

Четвертый конкурс — «Играем вместе».

Атрибуты: 4 стула, 4 газеты, 4 разрезанные открытки, 4 бутылки.

Мужья садятся на стулья и начинают собирать разрезанные открытки. Закончив, встают, показывая, что задание выполнено. В игру вступают жены, которые должны в пустую бутылку опустить газету, не разрывая ее.

Семья, первой закончившая игру, получает 5 очков.

Пятый конкурс — «Вопросы и ответы».

Первая пара.

Мужу: Следуете ли вы правилу «Одна голова хорошо, а две лучше» в обсуждении с женой принципиальных вопросов?

Жене: Есть ли у вас такие долги, о которых не знает муж?

Мужу: Критикуете ли вы свою жену в присутствии родителей, собственных детей и посторонних?

Жене: Можете ли вы вдохновить своего мужа на работу, не оказывая на него прямого давления?

Вторая пара.

Мужу: Не вызывает ли вашего раздражения желание жены нравиться не только вам, но и другим мужчинам?

Жене: Заботитесь ли вы о том, чтобы ваша внешность и поведение были такими же привлекательными, как перед свадьбой?

Мужу: Убеждены ли вы, что ваша жена по-прежнему высокого мнения о вас?

Жене: Готовы ли вы предоставить мужу столько свободы, сколько требуете для себя?

Третья пара.

Мужу: Предоставляете ли вы своей жене полную самостоятельность в ведении хозяйства и не контролируете ли при этом ее расходов?

Жене: Можете ли вы сказать, что никогда не требовали от мужа ничего, что могло бы испортить его настроение, а ваше при этом поднять?

Мужу: Похвалили ли вы хоть раз за последние 10 дней жену за ее старание улучшить ваш быт?

Жене: Проявляете ли вы внимание к родственникам мужа и держите ли в себе ваши размолвки с мужем, утаивая их от своих близких?

Четвертая пара.

Мужу: Позволяете ли вы своей жене свободно тратить деньги на мелкие личные расходы?

Жене: Уверены ли вы в том, что настолько интересны вашему мужу, что он с удовольствием посвящает вам свой досуг?

Мужу: Можете ли вы без колебаний сказать, что вы не ревнивы?

Жене: Уверены ли вы в том, что никогда не докучаете мужу мелочами, которые отравляют ему жизнь?

Жюри подводит итоги и объявляет победителей.

Старший инструктор по работе с семьями военнослужащих
служащая Российской армии Л. Петрова

Важным направлением в реализации задач военно-социальной работы является работа с женсоветами, которую осуществляют:

— в соединении — инструктор по работе с семьями;

— в полку — заместитель командира полка по воспитательной работе, а также старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений.

У заместителя командира по воспитательной работе имеется список женского актива с указанием общественной нагрузки, которая распределяется на первом заседании выбранного женсовета части. Как правило, распределение обязанностей производится по 4—5 направлениям. По тем же примерно направлениям осуществляется планирование работы.

Вариант

Список женского актива войсковой части 00000

1. Служащая РА Петрова Л.П. — председатель женсовета.
2. Служащая РА Сергеева О.Р. — заместитель председателя женсовета, сектор социальной работы.
3. Старший сержант Серова П.Л.. — сектор общественной работы.
4. Служащая РА Курова В.Д..— сектор культурно-массовой работы.
5. Прапорщик Сизова М.И.— сектор по работе с детьми.
6. Старший сержант Еремина К.Б. — сектор оборонно-массовой и спортивной работы.
7. Старший прапорщик Ануфриева И.Т. — сектор оздоровительной работы.

Планирование работы женсовета осуществляется на год. План может иметь 4—5 разделов. Мероприятия обсуждаются на общем собрании и согласовываются с заместителем командира части по воспитательной работе.

Вариант
Утверждено на заседании женсовета
от 25 ноября 2001 года

План работы женсовета войсковой части 00000
на 2003 год

№ п/п	Проводимые мероприятия	Дата	Исполнитель	Отметка о выполнении
1. Внутриорганизационная работа				
1	Провести заседание женсовета	в 1-ю среду каждого месяца	председатель женсовета	
2	Провести отчетное собрание женсовета части	ноябрь	председатель женсовета	
3	Организовать и провести общее собрание женсовета части	март, июнь, сентябрь, декабрь	председатель женсовета, ЗКВР	
4	Принять участие в занятиях с низовым активом части	4-й четверг месяца	председатель женсовета	
5	Оказать помощь помощнику командира по правовой работе в проведении правового информирования военнослужащих-женщин	1-й понедельник месяца	ежемесячно	
2. Культурно-досуговая работа с военнослужащими и членами их семей				
1	Организовать и провести «Новогодний огонек» и поздравление личного состава части	31.12	члены женсовета	
2	Провести поздравление с праздником Нового года детей военнослужащих части	29—30.12	женсовет части	
3	Организовать поздравление офицеров и прапорщиков части «С Днем защитника Отечества»	22.02	женсовет части	
4	Провести поздравление и «сладкий стол» солдатам и сержантам в честь «Дня защитника Отечества»;	23.02	члены женсовета	
5	Принять участие в поздравлении военнослужащих-женщин с «Международным женским днем»	7—8. 03	председатель женсовета	
6	Принять участие в поздравлении ветеранов Великой Отечественной войны и военнослужащих части с Днем Победы	6—9.05	члены женсовета	
7	Организовать праздничный вечер, посвященный Дню части	20.08	члены женсовета	
9	Совместно с командованием части провести посещение личным составом части музея ДВО	5.09	члены женсовета	
3. Работа женсовета по оказанию помощи командованию части в выполнении задач боевой подготовки, по предупреждению нарушений воинской дисциплины, правопорядка и созданию безопасных условий военной службы				
1	Оказать помощь командованию части в чествовании военнослужащих, отслуживших положенные сроки службы	апрель, октябрь	члены женсовета	
2	Организовать контроль за: — обеспечением личного состава части продовольствием и продовольственными пайками; — качеством приготовления пищи в солдатской столовой; — выполнением принципа справедливости при распределении жилой площади	ежемесячно	члены женсовета	

№ п/п	Проводимые мероприятия	Дата	Исполнитель	Отметка о выполнении
3	Принять участие и оказать помощь командованию части в проведении вечеров вопросов и ответов по проблемам материально-бытового обеспечения, досуга, медицинского обслуживания, доведения различных видов довольствия, социальной защиты и адаптации к военной службе, состояния межличностных отношений в воинском коллективе	ежемесячно	члены женсовета	
4	Оказать помощь психологу части, начальнику медицинской службы, командирам подразделений в изучении военнослужащих, прибывших из военкоматов и учебных подразделений для прохождения службы	май-июнь ноябрь-декабрь	члены женсовета	
5	Организовывать работу по психологическому сопровождению военнослужащих, проходящих службу по призыву, с признаками затрудненной адаптации к военной службе и склонных к нарушению воинской дисциплины.	постоянно	члены женсовета	
4. Работа с семьями военнослужащих				
1	Организовать посещение детьми военнослужащих части расположения полка	май август	председатель женсовета	
2	Организовать посещение семей военнослужащих имеющих трудности с решением жилищных проблем	март июнь сентябрь декабрь	члены женсовета психолог	
3	Организовать посещение молодых офицеров в целях оказания нуждающимся адресной помощи	февраль июль октябрь	члены женсовета	
4	Назначить членов женсовета для организации работы с семьями молодых офицеров	май ноябрь	председатель женсовета	
5	Провести тестирование семей военнослужащих в целях выявления их проблем	декабрь май	председатель женсовета	
6	Провести заседание женсовета по оказанию помощи семьям военнослужащих имеющих детей-инвалидов	декабрь	председатель женсовета	

Помимо годового плана, составляется план на каждый месяц, который утверждается на заседании женсовета и согласовывается с заместителем командира части по воспитательной работе. Также ведутся протоколы заседаний женсовета и протоколы общих собраний женщин части.

Военно-социальная работа по приему и вводу в строй молодых офицеров — выпускников ВВУЗов

Прием офицеров — выпускников военных училищ — деятельность органов военного управления от момента количественно-качественного планирования

по замещению вакантных должностей офицерами — выпускниками военных училищ до окончания их первоначального изучения и размещения в части/подразделении, соединении.

Ввод в строй офицеров — выпускников военных училищ — деятельность командиров (начальников), должностных лиц, органов военного управления от момента начала приема до момента допуска к исполнению функциональных обязанностей по занимаемой должности.

Офицерские кадры являются основой Вооруженных Сил Российской Федерации. На них возложена главная ответственность перед страной за защиту своей страны, своего народа.

Особое внимание всеми должностными лицами должно уделяться молодым офицерам в период их приема и ввода в строй.

Роль командира, заместителя командира части по воспитательной работе, психолога, старшего офицера по социальной работе и профилактике правонарушений заключается в том, чтобы организовать прием молодых офицеров, изучить каждого, помочь самоопределиться, полюбить офицерскую профессию.

Деятельность по приему и вводу в строй молодых офицеров можно разделить на 3 основных этапа:

1) деятельность должностных лиц до прибытия молодых офицеров в часть (подразделение);

2) прием офицеров-выпускников в части (подразделении);

3) ввод в строй молодых офицеров.

Деятельность должностных лиц до прибытия молодых офицеров в часть (подразделение)

На данном этапе основой является методическая подготовка командиров, начальников к воспитательной работе с офицерами — выпускниками училищ. До командиров (начальников) доводятся требования министра обороны Российской Федерации, командующих видами Вооруженных Сил, командующих военными округами, касающиеся приема и размещения молодых офицеров. По прибытии все офицеры должны быть обеспечены жильем. Анализируются возможности по трудоустройству жен прибывших офицеров на работу, определению детей в детский сад и ясли.

Затем осуществляется планирование мероприятий по приему и вводу в строй молодых офицеров. Особое внимание при этом обращается на изучение индивидуально-психологических особенностей молодых офицеров, уровня их настроя на службу. Эту задачу, как правило, выполняют психолог части и командиры подразделений. Анализируются возможности части по решению социально-бытовых проблем молодых офицеров: помывка в бане, перевозка вещей, ремонт в жилых помещениях, постановка на довольствие и питание офицеров-холостяков в столовой. Целесообразно продумать все заранее и поставить задачи соответствующим должностным лицам. Так, заместитель командира по тылу должен решить вопрос с размещением молодых офицеров. Начальник вещевой службы — вопрос с выдачей формы, начальник продовольственной службы — подготовить к выдаче продовольственный паек. Особое внимание должно быть уделено денежному довольствию. Начальник финансовой службы должен быть готов в течение короткого времени по прибытии молодых офицеров решить вопрос о выдаче им подъемного пособия, ссуды на первоначальное обзаведение хозяйством.

Прием офицеров-выпускников в части (подразделении)

Основной целью данного этапа являются встреча, первоначальное размещение и начало обучения прибывших офицеров.

Этап начинается с изучения прибывших офицеров. При этом в рамках изучения используются следующие психолого-педагогические методы:

— биографический метод — заключается в первоначальном изучении социально-демографических и профессиональных данных молодого офицера. Результаты изучения должны фиксироваться в дневниках индивидуальных бесед, что, как правило, позволяет должностным лицам в дальнейшем грамотно спланировать последующую индивидуально-воспитательную работу с каждым молодым офицером;

— метод изучения документов — при прибытии в часть личных дел они должны быть тщательно изучены. Комплексный анализ позволяет сделать вывод о том, как офицер зарекомендовал себя за период обучения в военном учебном заведении;

— тестирование — позволяет выявить социально-психологические особенности, темперамент, характер, возможные акцентуации, ценностные ориентации, склонность к лидерству;

— анкетирование — позволяет выявить круг проблем, которые тревожат молодого офицера, определить его потребности, настроение;

— метод наблюдения за поведением молодых офицеров — самый популярный метод изучения и для подготовленного педагога может дать много полезной информации.

Использование совокупности всех методов позволяет составить первое впечатление о прибывших, наметить первоначальный план работы с ними.

После социально-демографического изучения молодых офицеров составляется их социальная характеристика, в которой отражаются следующие сведения:

— семейное положение;
— наличие детей;
— обеспеченность жильем;
— количество разводов;
— количество уволившихся и причины увольнения.

На данном этапе необходимо обратить внимание на первые беседы, которые с молодыми офицерами по прибытии их в часть проводят командиры и их заместители. При этом содержание беседы должно быть взаимно-познавательным, т. е. проводящий беседу должен не только узнать социально-демографические данные собеседника, но и изложить информацию молодому офицеру о боевых традициях части, об особенностях службы и поведения в районе и месте дислокации части (подразделения) и т. д.

Положительно зарекомендовало себя закрепление за каждым прибывшим молодым офицером наставника из числа более старших офицеров. Это, как правило, благоприятно влияет на процесс адаптации офицеров в воинских коллективах. Наставники должны быть из числа наиболее уважаемых офицеров.

Важную роль может сыграть такая общественная организация, как собрание молодых офицеров. В его состав могут входить офицеры со сроком службы менее трех лет. На собрании избирается Совет молодых офицеров. Совместно с командованием части, жилищной комиссией части Совет молодых офицеров заботится о том, чтобы офицерам были созданы нормальные условия жизни и быта: все молодые офицеры должны быть размещены в общежитии, при общежитии должны быть оборудованы комнаты отдыха, а также бытовая комната. В общежитии могут назначаться старшие по комнате, этажу, которые отдаются приказом. Для обеспечения постоянной и конкретной заботы, а также контроля за офицерами, проживающими в общежитии, заместителем командира части (подразделения) по воспитательной работе отрабатывается график посещения общежития должностными лицами, копия которого передается заведующей общежитием.

Прибытие молодых офицеров с семьями или последующее прибытие их семей берется на контроль заместителем командира по воспитательной работе и женсоветом части, который в план своей работы включает мероприятия по социально-психологической адаптации жен молодых офицеров при прибытии к новому месту службы.

Ввод в строй молодых офицеров

Целью рассматриваемого этапа является воспитание сознательного отношения у прибывших молодых офицеров к исполнению своих функциональных обязанностей, формирование чувства ответственности и гордости за свою профессию, за службу в данной воинской части.

На этом этапе молодой офицер должен осознать свое предназначение, осмыслить и принять ценности, традиции части. Необходимо пробудить интерес у молодого офицера к службе, к дальнейшему самосовершенствованию и профессиональному росту. При этом основное время должно уделяться профессиональному росту.

На этапе ввода в строй молодых офицеров применяются различные формы, средства и методы воспитательной работы. Как правило, используются следующие формы работы: офицерское совещание, постановка задач, инструктаж, семинары, разборы, подведение итогов, информирование, общественно-государственная подготовка и др.

При работе с офицерами используются такие методы воспитания, как:

— изучение (анализ документов и т. д.);

— воспитание (поощрение, наказание, соревнование и т. д.);

— перевоспитание (критика, переубеждение и т. д.).

Наиболее эффективными методами изучения молодых офицеров являются:

— педагогическое наблюдение — предполагает наличие четкой цели, программы наблюдения, детальную фиксацию результатов. При изучении индивидуальных особенностей молодых офицеров, как правило, применяется выборочное наблюдение, объектом которого (в отличие от сплошного наблюдения) выступают только интересующие исследователя педагогические факты. Выборочное наблюдение может быть прямым или косвенным. Прямое характеризуется тем, что командир изучает поведение офицера непосредственно. При косвенном наблюдении он делает это через других лиц. Данные о молодых офицерах, полученные путем наблюдения, необходимо фиксировать в дневнике наблюдения или в различных формализованных бланках, хронокартах и т. д.;

— изучение результатов практической деятельности — заключается в тщательном и всестороннем анализе конкретных результатов всех видов деятельности молодых офицеров, в особенности в сложной обстановке — в ходе полетов, на учениях, при несении караульной и внутренней служб и т. п. Особое внимание при этом необходимо обращать на положительные и отрицательные моменты в деятельности молодых офицеров, выявление их причин;

— диагностическая беседа — позволяет получить важную информацию в ходе изучения молодых офицеров. Непосредственный контакт, который устанавливается между воспитателем и молодым офицером в процессе личного общения, дает возможность получить данные, имеющие большую достоверность. При умелом проведении беседы можно выявить личные переживания

молодого офицера, его мнение о положении дел в подразделении, о своих товарищах и т. д. Основными требованиями к беседе, определяющими ее эффективность, являются: продуманность, четкость, ясность формулировки вопросов, исключающие возможность односложных ответов; умелый выбор времени и места проведения, создание непринужденной обстановки; обязательное фиксирование результатов беседы (после ее проведения); умение отличить субъективные высказывания от объективных оценок и т. д.;

— обобщение независимых характеристик — заключается в обобщении возможно большего числа сведений об изучаемом молодом офицере, получаемых от большого числа лиц, наблюдающих за ним в возможно большем числе видов его деятельности. При этом характеристики собираются на нескольких уровнях: по вертикали (от начальников и старших), по горизонтали (от равных по должности) (здесь вопросы следует ставить только закрытые, косвенные). Техника получения подобных данных различна: устные беседы с людьми, знающими изучаемого молодого офицера, экспертные оценки, письменные характеристики или вопросники, составленные по единому плану. Метод может быть нацелен на изучение отдельных качеств, способностей или всей личности в целом. Изучаемые признаки оцениваются по степеням их развития: хорошо развиты, развиты, слабо развиты;

— диагностический эксперимент проводится в целях комплексного изучения молодых офицеров. Он предполагает составление программы, перечня мероприятий, которые необходимо провести с молодыми офицерами. Ставится задача, определяются цели, производится планирование.

Данные диагностического эксперимента используются при долгосрочном планировании воспитательной работы, составлении программы воспитания молодых офицеров. Они позволяют определить степень пригодности молодого офицера для выполнения ответственных служебных или общественных обязанностей, а также оценить эффективность различных приемов и средств воспитания.

Диагностический эксперимент представляет собой конкретную жизненную ситуацию, позволяющую наиболее полно выявить качества молодого офицера, его индивидуальные особенности. До и после выбранных мероприятия, задания, ситуации проводятся срезы, т. е. измерение исследуемых психологических свойств, качеств молодого офицера с помощью наблюдения, обобщения независимых характеристик, изучения результатов деятельности и других методов изучения особенностей молодого офицера. Сравнение результатов этого изучения позволяет сделать вывод об успешности овладения молодыми офицерами своей специальностью, формировании у них морально-психологических и боевых качеств.

На последнем этапе, после вручения памятных открыток молодым офицерам о допуске их к самостоятельной работе и исполнению служебных обязанностей, целесообразно провести социометрическое исследование как в коллективе офицеров — выпускников ВВУЗов, так и в каждом подразделении (группе), где они проходят службу. Полученные данные объективно продемонстрируют результаты проведенной работы на всех этапах по приему и вводу в строй офицеров — выпускников ВВУЗов.

Вариант
«УТВЕРЖДАЮ»
Командир войсковой части 00000
полковник И. Сергеев
5 июля 2003 г.

План основных мероприятий войсковой части 00000 по приему и вводу в строй молодого пополнения

№ п/п	Мероприятия	Ответственный за выполнение	Дата
	1. Подготовка приема офицеров —выпускников военных училищ в части		
1	Расширенное совещание руководящего состава части: «Итоги воспитательной работы по приему и вводу в строй выпускников военных училищ 2002 г. (предыдущего года) и задачи всех органов военного управления по ее проведению в 2003 г. (текущий год)»	Командир части, заместитель командира по ВР	
2	Изучение мест будущего проживания офицеров, проведение ремонтных работ (при необходимости) для более качественного и быстрого размещения их по прибытии	Заместитель командира по тылу	
3	Проведение «круглого стола» с офицерами воспитательных структур гарнизона (части, подразделения) по теме: «Основы воспитательной работы в подразделении при подготовке к встрече молодого пополнения — офицеров — выпускников ВВУЗов»	Заместитель командира по ВР	
4	Инструкторско-методическое занятие с командирами и начальниками по изучению форм и методов воспитательной работы по приему и вводу в строй офицеров — выпускников ВВУЗов	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
5	Собеседование с начальниками финансовой, продовольственной и вещевой служб, с начальником строевого отдела по вопросам приема и обеспечения всеми видами довольствия офицеров-выпускников	Командир части, начальник штаба, заместитель командира по ВР	
	2. Прием офицеров — выпускников ВВУЗов в части		
1	Собеседование командира части и его заместителей с офицерами-выпускниками, прибывшими в часть, ознакомление их с особенностями жизни в гарнизоне, местом дислокации части	Командир части, заместитель командира по ВР	
2	Первоначальное размещение прибывших офицеров	ЗКТ, ЗКВР	
3	Распределение прибывших офицеров по подразделениям части	НШ, СПНШ	
4	Ознакомление прибывших офицеров с расположением гарнизона и его служебными зданиями (штаб, гостиница, столовая и т. д.)	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
5	Представление прибывших офицеров личному составу части на построении	Командир части	
6	Постановка офицеров на все виды довольствия	СПНШ	
7	Рассмотрение вопросов распределения имеющегося жилого фонда прибывшим офицерам на заседании жилищной комиссии	Командир части, НШ заместитель командира по ВР	
8	Закрепление приказом по части за каждым прибывшим офицером-выпускником наставника	Начальник штаба	
9	Составление на каждого офицера-выпускника плана ввода в строй при освоении своей должности	Командиры подразделений	
10	Представление вновь прибывших офицеров на собрании молодых офицеров	ЗКВР	

№ п/п	Мероприятия	Ответственный за выполнение	Дата
11	Заседание женсовета части в целях знакомства с женами прибывших офицеров — выпускников ВВУЗов, изучения их нужд, потребностей и трудностей при адаптации на новом месте службы	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
12	Беседы с прибывшими офицерами о социально-политической обстановке и криминогенной ситуации в районе дислокации части	Старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
13	Тестирование прибывших офицеров — выпускников ВВУЗов в целях изучения их индивидуально-психологических особенностей	Психолог	
14	Инструктаж по соблюдению мер безопасности при организации всех видов работы и в быту с доведением основных положений ст. 77 УВС ВС РФ и приказа министра обороны Российской Федерации 1994 г. № 400	НШ, командиры подразделений	
15	Совещание с прибывшими офицерами — выпускниками ВВУЗов по анализу их приема в части и возникшим при этом вопросам и затруднениям в целях их последующего разрешения	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
3. Ввод в строй офицеров — выпускников ВВУЗов в части			
1	Анализ социально-психологической характеристики прибывших офицеров и выработка рекомендаций по проведению с ними индивидуально-воспитательной работы	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
2	Проверка качества, содержания, форм и методов индивидуально-воспитательной работы наставников с офицерами, закрепленными за ними	ЗКВР	
3	Анализ состояния воинской дисциплины среди вновь прибывших офицеров	Старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
4	Рейд по проверке жилищных условий холостых офицеров — выпускников ВВУЗов	ЗКВР, женсовет	
5	Проведение вечеров отдыха, на которых представить семьи молодых офицеров	ЗКВР, психолог, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений	
6	Вечер вопросов и ответов с участием вновь прибывших молодых офицеров в целях выявления их нужд и запросов	Командир части, ЗКВР	
7	Совещание офицеров воспитательных структур, на котором определить готовность прибывших молодых офицеров к включению их в общую систему воспитания части	ЗКВР	
8	Подведение итогов состояния работы по вводу в строй молодых офицеров на служебном совещании	Командир части, ЗКВР	

Заместитель командира войсковой части 00000
по воспитательной работе
майор

С. Петров

Планирование военно-социальной работы

Планирование военно-социальной работы осуществляет заместитель командира части по воспитательной работе. Предложения по организации военно-социальной работы подает старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений. Предложения должны быть конкретными и содержать решение социальных проблем, имеющихся в части, а также порядок организации правового воспитания.

При организации военно-социальной работы в части заместитель командира по воспитательной работе должен выполнять следующие функции:

— *целеполагания* — определяет цели и задачи военно-социальной работы в части, пути решения социальных проблем и порядок участия должностных лиц части в их решении;

— *анализа* — анализирует социальную обстановку в части, уровень социальной защищенности военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала. Определяет свои возможности по решению этих проблем, возможности вышестоящего командира, органов государственной власти и местного самоуправления. Здесь важно определить реальные возможности всех уровней власти, чтобы ставить реальные задачи и намечать пути их решения. Так, например, обеспечение жильем военнослужащих, выделение путевок в детский оздоровительный лагерь, как правило, входит в компетенцию командира соединения (если полк не стоит отдельно). А вопросы выделения материальной помощи, обеспечения всеми видами довольствия решаются обычно в полку;

— *планирования военно-социальной работы* — отражается в перспективном плане воспитательной работы на год, а также в плане воспитательной работы на месяц (при этом отдельного раздела в плане нет).

В соединении у инструктора по работе с семьями есть перспективный план работы на год, в котором указываются основные мероприятия.

Планирование военно-социальной работы осуществляется на основании базы данных, которая имеется в части (соединении):

1) количество семей:
— всего ___;
— семей военнослужащих ___;
— гражданского персонала ___;
2) трудоустройство:
— оба супруга трудоустроены в войсковой части ___;
— трудоустроены дети в войсковой части ___;
— неработающие жены ___;
3) жилищный вопрос:
— жильем обеспечены ___;
— нуждаются в улучшении ___;
4) заключены браки:
— в 200 __ г. (предыдущий) ___;
— в 200 __ г. (текущий) ___;
5) рождение детей:
— в 200 __ г. (предыдущий) ___;
— в 200__ г. (текущий) ___;
6) статистика разводов в 200 __ г.:
причины:
— пьянство ___;
— супружеская неверность ___;
— финансовые проблемы ___;
7) количество неблагополучных семей (пофамильно, с указанием адреса, причины):
— пьянство ___;

— финансовые проблемы ___;
— супружеская неверность ___;
— болезни жены ___;
— болезни детей ___;
— другие причины ___;
8) основные формы и методы работы в неблагополучных семьях;
9) количество многодетных семей (пофамильно, с указанием адресов и года рождения детей):
10) количество детей, состоящих на учете в детской комнате милиции;
11) отцы-одиночки (пофамильно, с указанием званий, адресов, количества детей);
12) матери-одиночки (пофамильно) с указанием званий, адресов, количества детей);
13) больные дети (пофамильно):
— хронические заболевания ___;
— инвалиды___;
14) больные жены (пофамильно):
— хронические заболевания ___;
— инвалиды ___;
15) размещение детей:
— в детских садах ___;
— в средней школе ___;
16) родственники-беженцы, проживающие в семьях военнослужащих (фамилия, степень родства);
17) количество военнослужащих:
— «чернобыльцев» ___;
— «афганцев» ___
— «семипалатинцев» ___;
— участников боевых действий в Чечне ___;
18) количество военнослужащих, имеющих детей:
— до 18 лет ___;
— до 5 лет ___;
— до года ___;
19) семьи-опекуны;
20) данные председателя женсовета (фамилия, имя, отчество, год рождения, место работы, образование, телефон, домашний адрес);
21) состав женсовета (номер приказа и дата);
22) военнослужащие части, входящие в «группу риска»:
— склонные к суицидам ___;
— склонные к употреблению спиртных напитков ___;
— склонные к употреблению наркотиков ___;
— не желающие служить ___;
— имеющие заболевания на нервно-психической почве ___.

При организации планирования важно учитывать мероприятия, которые проводятся в масштабе округа, армии, соединения. Они, как правило, доводятся до личного состава в форме приказов, директив, распоряжений, телефонограмм. При планировании мероприятий определяются конкретные исполнители, время проведения, порядок доклада. Старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений имеет личный план работы, в котором отражаются как полковые мероприятия, так и те, которые он проводит лично.

Планирование военно-социальной работы в части (соединении) должно осуществляться по следующим направлениям:

— изучение социальной защищенности военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала;

— изучение коллективного мнения и настроения в целях определения готовности военнослужащих к выполнению своего долга;
— работа с семьями военнослужащих;
— организация коллективного отдыха;
— решение материально-бытовых проблем;
— проведение мероприятий воспитательной работы по военно-социальным вопросам;
— организация взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления;
— правовое воспитание военнослужащих;
— работа с молодыми офицерами и т. д.

Основными направлениями являются правовое воспитание военнослужащих, обеспечение социальной справедливости, материально-бытовое обеспечение. При этом важно определить, кто из должностных лиц и за что будет отвечать. Командир части осуществляет общее руководство, ведет прием по личным вопросам, является гарантом социальной справедливости в части. Заместитель командира по тылу отвечает за вопросы, связанные с материально-бытовым обеспечением. Заместитель командира части по воспитательной работе отвечает за вопросы, связанные с разрешением жалоб и заявлений, работой с общественными организациями, организацией досуга семей и т. д. При осуществлении планирования это должно обговариваться и конкретизироваться в приказах, планах, инструкциях;

— *организации* — особое внимание здесь должно сосредоточиваться на установлении взаимосвязей между различными звеньями. Так, например, старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений должен организовать взаимодействие между всеми общественными организациями. Заместитель командира части по воспитательной работе должен своевременно оценивать социальную обстановку в полку и вносить коррективы в планы. Заместитель командира части по тылу — обеспечивать взаимодействие всех тыловых служб;

— *координации* — согласование усилий всех должностных лиц и служб для решения задач военно-социальной работы;

— *контроля* — происходит сверка намеченного с реализуемым. Определяется степень достижения планируемого и ее эффективность. При этом важно оценить вклад каждого в решение социальных задач.

Таким образом, реализация всех функций должна привести к планомерной работе всей системы военно-социальной работы в части.

Практика проведения военно-социальной работы в подразделении

Социальная работа по профилактике пьянства и алкоголизма среди военнослужащих

Пьянство по-прежнему остается острой проблемой российского общества и Вооруженных Сил. Ее изучение показывает, что злоупотребление спиртными напитками является причиной большого числа происшествий и преступлений, случаев травматизма, многих грубых нарушений воинской дисциплины. Пристрастие к алкоголю, как правило, влечет за собой крайне негативные последствия для самих военнослужащих, их семей, сослуживцев, ведет к ухудшению морально-психологического климата в воинской части. Поэтому профилактика пьянства и алкоголизма является важной, актуальной и неотложной задачей социальной работы в войсках.

Сущность, причины и последствия пьянства и алкоголизма в Вооруженных Силах

Специалисты по социальной работе должны различать понятия пьянства и алкоголизма. Под *пьянством* понимается неумеренное потребление спиртных напитков, ведущее к нарушению социальной адаптации военнослужащего. *Алкоголизмом* считается патологическое влечение к алкоголю, сопровождающееся выраженной зависимостью от него, т. е. болезнь.

В настоящее время существует множество научных теорий, пытающихся объяснить этиологию пьянства и алкоголизма. Одни из них отдают приоритет физиологическим, вторые психологическим, третьи социальным факторам происхождения этого явления. Рассмотрим основные из них.

Физиологические теории исходят из того, что к пьянству человека предрасполагают, во-первых, особая «алкоориентированная» психофизиологическая конституция индивида и, во-вторых, «алкоотягощенная» наследственность. В качестве доказательства своей правоты сторонники данной позиции приводят результаты исследований, свидетельствующие, что дети алкоголиков, воспитанные в нормальных семьях, гораздо более склонны к пьянству, чем дети трезвенников, выросшие в семьях пьяниц.

Психологические теории исходят из того, что алкоголь выступает своеобразным средством компенсации человеком его проблем в области психологической адаптации в той или иной социальной группе. При этом представители различных научных школ видят эти проблемы по-разному.

Так, например, сторонники *теории личности* указывают на конкретные личностные свойства людей, выступающие потенциальной основой для их последующей алкоголизации. По их мнению, существуют четыре типа личностей, более, чем другие предрасположенных к пьянству: личность с завышенной самооценкой, не терпящая критики; агрессивная, асоциальная, жестокая личность с легко возникающим чувством ненависти; неприспособленная, беспомощная личность, склонная к невротическим реакциям; «странная» личность с чертами депрессивности и параноидальности.

Сторонники *психодинамического подхода* считают, что причиной алкоголизма являются чрезмерные ограничения или свобода при воспитании личности, ведущие к формированию у нее неосознанных неудовлетворенных потребностей. В этом случае алкоголь выступает средством снятия возникающего психического напряжения, создания и поддержания у человека ощущения ложного благополучия, силы, уверенности в себе. Действительно, многоплановое психотропное воздействие этанола превращает алкоголь в средство временного достижения расторможенности, релаксации, успокоения, лучшего засыпания, стимуляции активности и др. Так, например, около 44% россиян употребляют спиртные напитки исключительно в качестве средства развлечения. Однако принятие его в больших дозах вызывает обратный эффект.

Приверженцы *трансактного анализа* утверждают, что пьянство и алкоголизм — это своеобразная игра, дающая человеку определенные выигрыши в виде сужения круга обязанностей, «смягчения» отношения окружающих к оценке его жизни и деятельности, возможности вести себя «на равных» со значимыми людьми, игнорировать некоторые социальные запреты.

В русле *теории научения* принято рассматривать алкоголь в качестве средства, позволяющего снимать негативные переживания и психические состояния и тем самым получать своеобразное положительное подкрепление, ведущее к формированию привычки.

Социальные теории происхождения алкоголизма основываются на представлении о том, что алкоголь является продуктом социокультуры, а алкоголизм — результат социализации личности в «алкоориентированной» социальной среде. Так, результаты одного из исследований состояния употребления алкогольных напитков в России показывают, что около 29% россиян принимают

спиртное под воздействием ближайшего окружения, 14% таким образом реагируют на неприятности по работе, 7% — на семейные неурядицы, еще 7% пьют, поддерживая групповые традиции, отмечая памятные даты, праздники и др.

Учеными выявлен своеобразный «механизм» алкоголизации личности:

— употребление алкоголя создает у человека иллюзию удовлетворения какой-либо важной для него потребности — в безопасности, уважении окружающих, самоуважении, которая, по его мнению, не может быть удовлетворена иным путем;

— поскольку стремление человека испытывать положительные эмоции весьма велико, у него формируется установка на то, чтобы вновь и вновь переживать их аналогичным способом; на базе таких установок формируется психологическая зависимость от алкоголя;

— убеждение в удовлетворенности актуальной потребности закономерно сопровождается переживанием положительных эмоций;

— регулярное употребление спиртного приводит к «вплетению» алкоголя в биохимические процессы жизнедеятельности организма, превращению его в атрибут существования человека, т. е. к появлению физической зависимости.

Существуют несколько подходов к классификации алкоголизма. В одном из них выделяются три ступени алкоголизации человека:

1) эпизодическое употребление спиртных напитков, характерное для лиц, непьющих в силу биологической непереносимости или отрицательной психологической установки к алкоголю и для потребляющих спиртное случайно (под воздействием окружающих) и не испытывающих удовлетворения от выпитого;

2) злоупотребление алкоголем — принятие спиртного один и более раз в неделю или реже, но в значительных дозах (более 200 граммов);

3) алкоголизм — хроническое заболевание, характеризующееся непреодолимым, патологическим влечением к спиртному. В развитии болезни выделяются три стадии: на первой употребление алкоголя становится основным мотивом поведения и содержанием бытия человека; на второй начинают работать биологические механизмы болезни, порождающие желание принять повторную дозу после отрезвления и ведущие к алкогольной трансформации личности; на третьей потребность в спиртном выходит на уровень потребности в еде, сне, безопасности, т. е. жизнь без него становится немыслимой.

На последней стадии алкоголизма поводом для употребления спиртных напитков становится любое событие. Алкоголь принимается «для храбрости» «для снятия усталости», «от болезни», «для крепкого сна», «с горя», для «обмывания» купленной вещи, изменения социального положения сослуживцев и членов их семей, а также в связи с многочисленными датами, юбилеями и т. п. Со временем причин для пьянства становится все больше. У алкоголиков складывается прочная система самооправдания, формируется мощная система психологической защиты, происходит алкоголизация сознания — спиртное превращается в цель, высшую ценность и смысл жизни. Одновременно укрепляется вера алкоголика в то, что по его желанию он в любой момент способен отказаться от употребления спиртных напитков.

Физические, психологические и социальные последствия пьянства и алкоголизма военнослужащих

Алкоголик — это не только отравитель собственной жизни, он нередко превращает в ад жизнь многих людей. Пьяница — это постоянный источник конфликтов, материальных трудностей, риск производства неполноценного потомства и воспитания асоциальных личностей. Алкоголик нарушает общественный порядок, совершает правонарушения, наносит экономический ущерб обществу (затраты на лечение, пособия по нетрудоспособности и др.). Пьяни-

ца утрачивает жизненную перспективу, стремление построить служебную карьеру, профессиональное мастерство и т. д.

Алкоголь крайне отрицательно воздействует на мозг и всю нервную систему человека. Под его влиянием происходит атрофия мозга, нарушаются обменные процессы между нейронами, что ведет к развитию ряда психических расстройств и заболеваний. Среди них — «белая горячка», «алкогольный галлюциноз» и др.

Припадки белой горячки происходят, как правило, после запоя в вечернее или ночное время и продолжаются 3—4 дня. Больной интенсивно галлюцинирует: ему чудится, что его преследуют животные, насекомые или неизвестные существа. Он вынужден прятаться, убегать, защищаться. Основным симптомом алкогольного галлюциноза является то, что больному слышатся оскорбляющие, угрожающие или дразнящие голоса, порождающие у него страх, агрессивность, ощущение бессилия и безвыходности, а иногда и желание расстаться с жизнью. В результате почти в тридцать раз увеличивается риск самоубийств. Такой приступ может продолжаться несколько недель и принимать хронические формы.

Установлено, что нет ни одного органа в организме человека, на который алкоголь не оказывал бы разрушительного воздействия. До 10% пьющих заболевают хроническим алкоголизмом. Уровень смертности среди этой категории людей в 2—2,5 раза выше среднего. Алкоголь является «провокатором» и катализатором таких заболеваний, как гепатит, цирроз печени, панкреатит, язва желудка. У лиц, систематически употребляющих спиртное, резко возрастает риск заболевания раком полости рта, пищевода, желудка. В среднем алкоголики живут значительно меньше, чем непьющие.

Таким образом, пьянство и алкоголизм можно отнести к числу наиболее острых негативных социальных явлений в обществе, в армии и на флоте и их профилактика выступает в качестве острой и неотложной задачи командиров, органов воспитательной работы, социальных работников.

Пути и способы профилактики пьянства и алкоголизма

Профилактика пьянства и алкоголизма представляет собой комплекс взаимосвязанных социальных, педагогических, психологических, медицинских и организационных мероприятий, направленных на превентивное выявление склонности военнослужащих к чрезмерному употреблению спиртных напитков, диагностику причин и стадии их алкоголизации, организацию психотерапии и лечения алкоголиков, создание психолого-педагогических, социальных и организационных условий, препятствующих развитию подобных явлений в частях и подразделениях. Профилактика пьянства и алкоголизма в Вооруженных Силах Российской Федерации осуществляется в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации «О мерах по предупреждению пьянства и алкоголизма в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1997 г. № 440.

Военнослужащий попадает в поле зрения социального работника как потенциальный клиент в случаях поступления заказа на работу с ним со стороны командиров, сослуживцев, членов семьи или самого военнослужащего, а также при условии формирования социономом самозаказа по результатам обследования воинских подразделений или отдельных военнослужащих.

Начальным моментом работы является социальная *диагностика* негативного явления. Целями диагностического этапа работы являются: выявление наличия и степени алкогольной зависимости, причин употребления спиртного, желания и самостоятельных попыток прекращения пьянства, характера влияния на клиента различных социальных групп и отдельных лиц, условий, провоцирующих тягу к алкоголю и др. Результатом такого изучения личности и социального окружения военнослужащего является диагноз, на основе которого осуществляется выбор целей, средств и методов социальной работы.

Для постановки точного диагноза соционому важно различать виды алкоголизма: первичный, вторичный, реактивный. Первичный алкоголизм — генетически обусловленное заболевание. Им страдает подавляющее число алкоголиков. Симптомы такого заболевания проявляются без каких-либо видимых причин и характеризуются неожиданным появлением у человека патологической, необоримой тяги к спиртному. Вторичный алкоголизм проявляется как следствие психических расстройств. Реактивный алкоголизм представляет собой своеобразный ответ организма и психики человека на жизненные кризисы.

На основе поставленного диагноза организуется *лечение* алкоголиков. Так, для излечения первичного алкоголизма порой оказываются достаточными мероприятия по детоксикации организма с последующим амбулаторным консультированием. Для излечения вторичного алкоголизма необходимо в первую очередь избавить больного от соответствующего психического расстройства. В случае реактивного алкоголизма осуществляется комплекс психотерапевтических мероприятий, направленных на купирование отрицательных переживаний человека.

Лечение не должно ограничиваться устранением фактов употребления алкоголя, для полного выздоровления необходима перестройка ценностно-ориентационных компонентов личности военнослужащего, формирование у него прочных установок на трезвость. В противном случае возможны рецидивы.

В последнее время в интересах лечения алкоголиков широко применяются методы выработки у пациентов рефлекторной тошнотно-рвотной реакции, сенсибилизации (повышение нетерпимости, непереносимости алкоголя) с помощью специальных препаратов: антабус (тетурам), эспераль (радотер), Т-21 и др. В случае употребления спиртных напитков при лечении названными препаратами наступает отравление организма: падает кровяное давление, наступает тахикардия, вызывается тошнота, рвота, возникают ощущение жара и чувство страха. Высокий эффект, как показывает практика, дает лечение по методу А.Р. Довженко, при котором подобно вшиванию в тело названных выше препаратов в психику человека «вшивается» страх. Этот страх выступает в виде психологического барьера на пути к употреблению алкоголя.

Тошнотно-рвотный рефлекс на спиртное формируется и с помощью суггестивной психотерапии. Социальному работнику важно знать практикующиеся методы лечения алкоголизма для того, чтобы иметь возможность рекомендовать клиентам наиболее приемлемые для них.

Лечение алкоголизма должно обязательно сопровождаться психотерапевтическим воздействием на больного. В этих целях применяются методы индивидуальной, групповой и семейной *психотерапии*. При этом эффективными могут быть различные методы воздействия: психоаналитическое, нейролингвистическое, средствами гештальттерапии, гуманистической психологии, гипнотерапии, а также аутотерапии (аутогенная тренировка, самогипноз, настрой, медитация).

Не менее важными в плане профилактики пьянства и алкоголизма являются мероприятия *социальной терапии*, предполагающие решение таких задач, как формирование в воинских коллективах антиалкогольного общественного мнения, нетерпимости к пьяницам, коррекция социальной структуры воинских подразделений (включение пьяниц в коллективы трезвенников, выдвижение и поддержка лидеров с трезвеннической ориентацией, изменение социального статуса пьяниц и др.); привлечение лиц из «группы риска» к активной общественной деятельности, к участию в культурно-массовых и иных мероприятиях; участие семьи в социальной реабилитации алкоголика.

Организационные формы работы по профилактике пьянства заключаются в осуществлении строгого контроля за военнослужащими, склонными к употреблению спиртных напитков, со стороны командиров, ограничение им доступа к спиртным напиткам, создание пространственно-временных барьеров на

пути к выпивке, прежде всего в рабочее время, применение различного рода санкций к пьяницам и т. п.

При работе с пьяницами и алкоголиками социальный работник должен соблюдать ряд правил. Во-первых, не проводить консультаций, мероприятий педагогического и психологического характера с лицами, находящимися в состоянии алкогольного опьянения. Во-вторых, осуществлять психокоррекционные действия только с военнослужащими, изъявляющими желание измениться. В других случаях более эффективными окажутся организационные и социальные меры. В-третьих, помнить, что ни один человек не признает себя алкоголиком добровольно, поэтому следует ожидать сопротивления со стороны последнего при проведении с ним психодиагностических и психокоррекционных мероприятий. В-четвертых, для излечения алкоголика недостаточно вызвать у него отвращение к спиртному, необходимо создать вокруг него такую микросреду, которая всячески поощряла бы его трезвость, поддерживала его усилия в борьбе с алкогольной зависимостью, выставляла барьеры на пути к рецидиву. В-пятых, понимать и разъяснять должностным лицам, что алкоголизм — это стойкое заболевание всего организма, нервной системы, психики человека, что невозможно излечиться по приказу командира или посредством применения исключительно мер принуждения и наказания.

Таким образом, профилактика алкоголизма в воинских частях состоит из комплекса организационных, социальных, психолого-педагогических и медицинских мероприятий. Она заключается в своевременном выявлении и оценке фактов злоупотребления военнослужащими спиртными напитками, создании социальных и организационных барьеров на путях развития этого негативного явления, оказании медицинской и психологической помощи больным, квалифицированном разъяснении военнослужащим и членам их семей физических, психологических и социальных последствий пьянства и алкоголизма.

Социальная работа по профилактике самоубийств среди военнослужащих

Самоубийства военнослужащих на протяжении последних лет являются одной из острейших проблем Вооруженных Сил Российской Федерации. Каждый четвертый, погибший в армии и на флоте, — самоубийца. В результате этого аномального социального явления армия и общество не только теряют людей, но и несут существенный моральный ущерб. Факты суицидов негативно сказываются на морально-психологическом климате в воинских частях и подразделениях, на их боеготовности, формируют в обществе одиозное представление о военной службе, являются причиной и поводом для многих молодых людей уклониться от призыва.

Изучение показывает, что возрастание напряженности воинской деятельности из-за низкой укомплектованности воинских частей, резкое обострение проблем материально-бытового характера, отсутствие военной подготовки молодежи, ухудшение ее физического и психического здоровья, смещение жизненных интересов в материальную сферу и рост социального отчуждения военнослужащих придают военной службе все более суицидогенный характер. Несмотря на это, отмечается неготовность многих должностных лиц частей и подразделений критически оценивать состояние дел в этой сфере, признать остроту проблемы, квалифицированно и ответственно строить работу по профилактике самоубийств среди военнослужащих. Достаточно сказать, что лишь у одного из десяти военнослужащих, покушавшихся на свою жизнь, было твердое желание умереть, у девяти других это была попытка получить поддержку и помощь окружающих. Однако в силу названных причин такой помощи не последовало.

В связи с вышесказанным особенно возрастают роль и значение социальной работы по профилактике самоубийств среди военнослужащих.

Причины и динамика суицидального поведения военнослужащих

Суицид — добровольное и намеренное прекращение человеком своей жизни. Суицидальное поведение наряду с актами самоубийства включает суицидальные мысли, намерения и попытки. Такое поведение имеет сложную структуру.

Для построения стройной, адекватной поставленной цели профилактической системы важное значение имеет выявление причин, обстоятельств, мотивов и провоцирующих факторов суицидального поведения военнослужащих.

Несмотря на значительное число научных работ по данной проблеме, природа самоубийств до сегодняшнего дня остается слабо изученной. Как и при попытках объяснения любых социальных феноменов, здесь используются научные наработки из биологических, психологических и социологических концепций.

Сторонники *биологических* теорий ищут причины суицидального поведения человека в его наследственной предрасположенности. *Психологически* ориентированные специалисты пытаются объяснить самоубийства неосознанными побуждениями, стремлением человека идентифицироваться с утраченным (человеком, объектом), отомстить кому-либо, решить таким образом свои проблемы, а также спецификой социализации личности. В русле социологических теорий суицид рассматривается как производное социального статуса и роли человека в социуме, как результат специфического взаимодействия человека с социальной средой.

В подавляющем большинстве случаев самоубийство — это реакция военнослужащего на такие критические обстоятельства своего существования, перед которыми весь его жизненный опыт, наличные духовные и психические возможности оказываются несостоятельными или представляются таковыми и в которых в его социальном окружении не находится средств для разрешения возникшего кризиса. В этиологии суицида переплетаются психофизиологические, психологические, социальные, социокультурные, экологические, медицинские и иные факторы. В литературе делается попытка выделить и описать основные из них.

Так, по результатам расследований фактов самоубийств, изучения историй болезни лиц, покушавшихся на собственную жизнь, опросов лиц из их ближайшего социального окружения разработана градация причин суицидального поведения военнослужащих в порядке убывания частоты их проявления. Среди них наиболее существенными являются следующие:

а) конфликты, связанные со спецификой военной службы и обусловленного ею взаимодействия военнослужащих:

— индивидуальные трудности адаптации военнослужащих к условиям воинской деятельности;

— трудности, связанные с освоением военной специальности, выполнением своих функциональных обязанностей, негативные результаты решения конкретной служебной задачи;

— межличностные конфликты (как по «горизонтали», так и по «вертикали»);

б) конфликты, порождаемые лично-семейными отношениями военнослужащих:

— неразделенная любовь, измена любимой, разочарование в отношениях, развод;

— смерть родных и близких, их тяжелая болезнь; интимно-сексуальные проблемы на почве половой несостоятельности или неудовлетворенности сексуальными отношениями;

— неспособность материально обеспечить семью;

в) конфликты с собственным прошлым:

— боязнь возмездия за совершенные антисоциальные поступки;

— страх перед позором и унижением в связи с содеянным;

г) острые переживания по поводу собственных физических недостатков, заболеваний.

Как видно из вышеперечисленного, причины, порождающие самоубийство, могут быть самыми различными (потенциальные источники суицидальной опасности приведены в приложении 3). Это свидетельствует о том, что они совершаются не какими-то особенными с психологической точки зрения людьми и не обязательно больными. Сегодня уже хорошо известно, что типа личности, патологически склонного к суицидальному поведению, нет. Вместе с тем лица, решившиеся на самоубийство, имеют некоторые общие черты психологии. Среди них: высокая потребность в самореализации в совокупности с неуверенностью в собственных возможностях; широкая открытость теплым, искренним эмоциональным отношениям с окружающими и неспособность налаживать контакты с людьми; низкая способность к эмоционально-волевой саморегуляции в сложных условиях; высокая психосоматическая «проводимость» (мнительность), склонность к самообвинению; неприспособленность к жизни вследствие аномальной социализации.

Методика определения риска суицидальности приведена в приложении 4. Данная методика поможет командирам, заместителям командиров по воспитательной работе в предотвращении попыток самоубийств.

Результаты многих исследований показывают, что самоубийства нередко провоцируются стечением целого ряда внешних обстоятельств. Так, установлено, что наибольшая вероятность суицида отмечается в тех воинских подразделениях, где имеют место глумления и издевательства со стороны сослуживцев, изоляция и искусственное снижение социального статуса молодых воинов, невнимание командиров к насущным проблемам подчиненных. Не случайно примерно 66% самоубийств совершается солдатами первого года службы. И чаще всего причина не только в том, что в этот период происходит их адаптация к новым условиям жизни и деятельности, к новым отношениям с окружающими, а, скорее всего, в том, что именно в этот период они не находят у сослуживцев поддержки, в которой остро нуждаются. Установлено также, что подавляющее число самоубийств происходит в сентябре, декабре — феврале, июне. Из них 36% в вечернее, 26% в ночное и 30% в утреннее время, т. е. тогда, когда максимально ослаблен контроль со стороны должностных лиц, люди предоставлены сами себе и есть время предаться негативным переживаниям. Замечена и другая закономерность: максимум суицидов приходится на среду (около 24%). Таким образом, в основе самоубийства чаще всего лежит переплетение острого жизненного кризиса, соответствующих индивидуально-психологических качеств военнослужащего и провоцирующих внешних обстоятельств. Своеобразие перечисленных факторов определяет специфику *суицидальных представлений* военнослужащих. Специалисты выделяют: недифференцированные мысли, пассивные суицидальные мысли, суицидальные замыслы, суицидальные намерения, суицидальные действия.

В недифференцированных мыслях еще нет представлений о собственной смерти. Скорее, в них имеет место отрицание жизни по типу: «Жизнь не имеет смысла», «Устал от такой жизни», «Кому нужна такая жизнь?», «Стоит ли так жить?» и т. п.

Содержанием пассивных суицидальных мыслей являются фантазии на темы: «Вот умру, тогда попляшете!», «Уснуть бы да не проснуться», «Эх, умереть бы» и др.

Суицидальные замыслы конкретизированы элементами планирования, т. е. человек размышляет о месте, времени и способе самоубийства по типу: «Наверное, это лучше сделать так-то, там-то и в такое-то время».

Суицидальное намерение представляет по существу решение на сведение счетов с жизнью.

Весь период времени от появления первых пассивных суицидальных мыслей до суицидального акта квалифицируется специалистами как *пресуицид*.

Он характеризуется последовательной подготовкой психики человека к принятию решения на самоубийство. Замечена своеобразная закономерность в калейдоскопе переживаний суицидентов. Первоначально у большинства из них отмечается резкое усиление психологической напряженности в связи с возникновением жизненных трудностей, беспокойство, тревога в связи с ожиданием неблагоприятного развития событий. Военнослужащий ищет пути выхода из критической ситуации. В это время он остро нуждается в помощи извне, в сочувствии, в дружеских контактах, в человеке, которому можно доверить сомнения и тревоги, от которого можно «подпитаться» верой в жизнь и в преходящий характер всех человеческих бед и забот. При отсутствии такой психологической «опоры» у суицидента формируется острое ощущение бесперспективности и бессмысленности дальнейшей жизни, давящей внутренней пустоты. Отсутствие внутренних ресурсов для выхода из кризиса ведет к тому, что у военнослужащего формируется крайне низкая самооценка, девальвирующаяся вплоть до неприятия самого себя. Ощущение, что «этот ад не кончится никогда», заставляет человека искать выход не в сфере жизни, а в расставании с ней. Такие переживания сопровождаются утратой интереса к окружающему, эмоциональной заторможенностью, стремлением к самоуединению, вплоть до полной самоизоляции. В этот период человек живет как бы во сне: он неадекватно реагирует на происходящее вокруг, не замечает дискомфорта и даже боли. Перечисленные симптомы ярко выражены, доступны для внешнего наблюдения, что создает предпосылки для их своевременного обнаружения.

Пресуицид завершается *суицидальным актом* — самоубийством или покушением на него.

Таким образом, самоубийства военнослужащих — это острая, сложная и многогранная проблема. В их основе лежат психофизиологические, психологические, социальные, социокультурные и иные факторы. Военная служба в силу своей специфики относится к суицидогенным видам деятельности. Суицидальное поведение имеет определенную этапность и выраженные проявления, знание которых командирами, офицерами воспитательных органов, социальными и медицинскими работниками позволит квалифицированно строить диагностическую и профилактическую работу в этой сфере.

Пути и способы профилактики самоубийств среди военнослужащих

Работа по профилактике самоубийств в Вооруженных Силах Российской Федерации строится в соответствии с директивой министра обороны Российской Федерации «О мерах по предотвращению самоубийств в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1996 г. № Д-18. Профилактика самоубийств в воинских частях состоит в диагностике предрасположенности военнослужащих к суицидальному поведению, организации коррекционной работы с лицами из «группы риска», своевременном выявлении признаков пресуицида, квалифицированном вмешательстве в кризисную ситуацию, социально-психологической реабилитации воинов, совершивших покушение на собственную жизнь, создании в воинских коллективах, семьях военнослужащих здорового, жизнеутверждающего морально-психологического климата.

Диагностика лиц, потенциально склонных к самоубийству, осуществляется как в процессе планового медицинского и психологического обследования вновь прибывающих в воинскую часть, так и в ходе повседневного общения с различными категориями военнослужащих.

При первом знакомстве с военнослужащими должностные лица, назначенные для встречи и приема молодого пополнения, должны выявить лиц с выраженными симптомами нервно-психической неустойчивости и пресуицидальными реакциями. Особое внимание при этом следует уделить тем, кто перенес заболевания или травмы мозга, находился на учете в психоневрологическом диспансере, воспитывался в неблагополучных семьях: отсутствие одного из

родителей, отверженность или чрезвычайная опека в раннем детстве, наличие в кругу родственников алкоголиков и алкогольных традиций, лиц с психическими отклонениями и характерным суицидальным поведением, частые скандалы в семье, развод родителей. Особое внимание уделяется и тем, кто с раннего возраста пристрастился к наркотикам и алкоголю, имел друзей с попытками суицида и сам предпринимал таковые, убегал из дома, часто менял места учебы и работы, отличается слабым здоровьем, имел отсрочки от армии, был судим и т. п.

На постоянный контроль также должны быть взяты лица, в поведении которых проявляются выраженная неуверенность в себе, тревожность, дефекты речи, повышенная раздражительность и впечатлительность, преувеличение своих недостатков, болезненное реагирование на грубость и критику, дурашливость, несуразные действия, слезливость, замкнутость, мнительность, злобность. Пристальное внимание должностных лиц должно быть уделено тем офицерам, прапорщикам, военнослужащим, поступившим на службу по контракту, у которых по результатам психологического профессионального отбора отмечались низкие показатели по критерию психологической устойчивости. Информация об этом должна содержаться в *заключениях*, составляемых на каждого военнослужащего по завершении его обучения в ВВУЗе, в учебном соединении (учебной части, школе, на курсах), при переводе из одной воинской части в другую. Такие заключения, подписанные командирами, психологами, врачами воинских частей, специалистами профессионально-психофизиологического отбора, скрепленные печатью воинской части, хранятся вместе с учетно-послужной карточкой военнослужащего, а их копии — в медицинской службе.

В процессе дальнейшей службы указанных военнослужащих важно вовремя обнаруживать симптомы пресуицида. К ним можно отнести следующие поведенческие проявления военнослужащих: намеки и прямые высказывания о желании покончить с собой; подготовка средств самоубийства (соответствующих лекарственных препаратов, патронов, отравляющих жидкостей и др.); повышенный интерес к проблеме суицида; настойчивые попытки изменить место службы, убыть в отпуск или госпиталь; резкие изменения в стиле поведения, характерные для суицидального поведения: сверхвозбужденность или, напротив, «зловещее» спокойствие. При наличии таких симптомов необходимо принять немедленные меры по выяснению истинных причин и реального значения этих «сигналов беды». Военнослужащие с характеристиками подобного рода составляют «группу риска» и одновременно группу повышенного внимания со стороны командиров, органов воспитательной работы, военных врачей. Они должны подвергнуться углубленному психологическому и медицинскому обследованию, целенаправленному медицинскому, психотерапевтическому и педагогическому воздействию. Одновременно предусматривается система психопрофилактических и социально-коррекционных мероприятий в воинских подразделениях и частях.

Командиры, социальные работники, военные врачи должны разбираться в типологии суицидального поведения. Специалисты выделяют: демонстративно-шантажное суицидальное поведение, аффективный суицид и истинный суицид.

Демонстративно-шантажное поведение представляет собой способ психологического давления на окружающих в целях изменения социальной ситуации в благоприятном для себя направлении (разрешение социальной проблемы, наказание виновных, избавление от ожидаемых неприятностей, обращение на себя внимания со стороны значимых людей), не предусматривающий самоубийства, а лишь имитирующий его. Такие действия напоминают спектакль. Они совершаются в присутствии большого числа свидетелей и с принятием мер предосторожности. Так, если имитируется порез вен, то это делается в тех местах, где они максимально защищены мышцами. Зато порезов, хотя и неглубоких, делается несколько. Если имитируется отравление, то ядо-

витая жидкость обильно проливается на одежду, на пол. Однако даже такие акты бывают трагическими.

Аффективный суицид представляет собой импульсивную реакцию человека на внезапно возникшее острое психотравмирующее событие. На фоне «суженного», наполненного острым переживанием оскорбленного личного достоинства и обиды сознания происходит притупление страха смерти и болевых ощущений, способности рационально воспринимать обращения и аргументы окружающих. От демонстративно-шантажного поведения такие действия отличаются отсутствием шантажа, а от истинного суицида — отсутствием сознательной проработки причин и условий самоубийства, мощной побудительной силой поведенческих актов, готовностью покончить с жизнью даже в присутствии посторонних, преодолевая их попытки воспрепятствовать суициду.

Истинный суицид — осознанные действия, целью которых является самоубийство. Для этого вида суицидального поведения характерно: совершение всех действий скрытно, при отсутствии свидетелей; использование «надежных» способов — огнестрельного оружия, падения с высоты, отравления и др. В отличие от других видов суицидального поведения в данном случае при неудачном акте самоубийства сохраняется высокий риск (на ближайший год — в 100 раз) повторения попытки сведения счетов с жизнью/

Профилактика самоубийств, как считают специалисты, должна подразделяться на общую и частную. Общая профилактика направляется на предупреждение и устранение причин и условий самоубийств. Она включает:

— проведение тщательного психологического обследования военнослужащих, их целесообразное распределение по подразделениям;

— организацию четкого распорядка дня и службы войск, исключающих необоснованные перегрузки личного состава;

— исключение возможности заступления в наряды, назначения в команды для выполнения задач в отрыве от подразделений лиц, находящихся в состоянии сильного стресса, депрессии, с острыми социальными проблемами;

— систематическую проверку мест возможного совершения суицида (чердаков, подвалов, котельных и др.);

— организацию постоянного контроля за личным составом, особенно в периоды высокого суицидального риска;

— систематическое изучение социально-психологических процессов в воинских подразделениях и поддержание в них здорового морально-психологического климата;

— регулярное изучение обоснованных запросов и нужд военнослужащих, членов их семей и принятие мер по их удовлетворению;

— соблюдение принципа социальной справедливости при решении кадровых, служебных вопросов, при распределении материальных благ и т. п.;

— организацию плановой педагогической работы и полноценного досуга военнослужащих.

Все факты суицидального поведения подлежат тщательному расследованию посредством возбуждения командирами частей уголовных дел. О них докладывается по команде в соответствии с требованиями министра обороны Российской Федерации и общевоинских уставов.

Важным моментом профилактики является обучение всех военнослужащих приемам оказания экстренной психологической помощи сослуживцам, саморегуляции собственных психических состояний, организация функционирования в воинских подразделениях комнат психологической разгрузки. При наличии в гарнизонах и близлежащих населенных пунктах телефонов доверия, экстренной психологической помощи весь личный состав должен быть информирован об их номерах.

Частная профилактика предусматривает осуществление превентивной работы с лицами из «группы риска». Она заключается: в углубленном их психологическом и медицинском обследовании; проведении диагностических бесед;

принятии исчерпывающих мер по устранению причин самоубийства; организации медицинской помощи и проведении психотерапевтической работы с ними; осуществлении коррекции их социального окружения; осуществлении непрерывной психологической поддержки; использовании психолого-педагогического воздействия родных и близких.

Если в поле зрения соционома попадает военнослужащий с явными симптомами суицидального поведения, то должны быть приняты все меры для спасения такого военнослужащего. В этих целях используются техника прямой и косвенной поддержки, организация контактов суицидента с близкими и дорогими ему людьми, медицинское лечение, психотерапия, беседы со священниками, сослуживцами и др.

Таким образом, социальная работа по профилактике самоубийств среди военнослужащих представляет собой комплекс организационных, социальных, психолого-педагогических и медицинских диагностических, психогигиенических, коррекционных и реабилитационных мероприятий, направленных на устранение причин и условий для суицидов и на индивидуальную предупредительную работу с лицами из «группы риска», оказание своевременной и квалифицированной психологической помощи и поддержки военнослужащим с симптомами суицидального кризиса. Эта работа характеризуется особой тонкостью и не допускает проведения массовых кампаний и «борьбы» против суицида, она требует от социономов высокого профессионализма, искренности, сопереживания и вместе с тем настойчивости, твердости при проведении в жизнь профилактических и реабилитационных мероприятий.

Социальная работа по профилактике наркомании среди военнослужащих

Социологические и социально-психологические исследования, проводимые в частях и соединениях Вооруженных Сил Российской Федерации, показывают, что все более острой социальной проблемой становится употребление наркотиков и токсичных веществ военнослужащими, не нуждающимися в медицинской помощи. Постоянно растет число призывников, имеющих опыт употребления дурманящих средств, а иногда и пристрастие к ним. Имеет место тенденция распространения технологий изготовления самодельных препаратов, обладающих высокой токсичностью. Постоянно растет социальный ущерб от наркомании в армии. Все это остро ставит вопрос о необходимости развертывания в войсках целенаправленной и активной работы по профилактике и искоренению данного вида девиантного поведения. Немаловажная роль в решении этой задачи принадлежит социальным работникам.

Сущность, причины, виды и последствия употребления военнослужащими наркосодержащих веществ

Наркомания — болезнь, характеризующаяся непреодолимым влечением и привыканием к одному или нескольким наркотическим веществам, действующим преимущественно на нервную систему и вызывающим в малых дозах эйфорию, а в больших — состояние оглушенности, наркотического сна или острого отравления. Заболевание, проявляющееся в психической, а иногда и в физической зависимости от токсичных психоактивных веществ, не классифицируемых как наркотики, в практике социальной работы принято называть *токсикоманией*.

Ученые давно стремятся выявить причины, толкающие людей к саморазрушению своей личности и жизни посредством потребления наркосодержащих веществ. Однако, как и любой социальный феномен, наркомания, по всей вероятности, — полидетерминированное явление.

Индивидуально-психологические, субъективные причины наркомании составляют специфические особенности нервно-психической конституции, устойчивые

черты характера и ситуативные психические состояния, повышающие риск использования человеком квазиресурсов для адаптации к социальной среде и сложной жизненной ситуации. К числу таких субъективных факторов риска можно отнести: неудовлетворенность жизнью в связи с самыми различными обстоятельствами; обостренное любопытство, стремление быть «информированным» во всех сферах жизни; устойчивую тягу к познанию нового, волнующего, таящего опасность; наличие потребности к выражению личной независимости; переживание профессионального кризиса и жажду достижения творческого вдохновения; утомление и желание достичь хотя бы временного расслабления; стремление уйти от гнетущих воспоминаний и переживаний.

Наличие психических расстройств и соматических заболеваний, как острых, так и в стадии ремиссии, требующих применения в течение длительного времени различного рода успокаивающих и обезболивающих препаратов, может стать причиной привыкания человека к потреблению наркосодержащих веществ.

К числу *социокультурных* относятся факторы, обусловливающие создание провоцирующих, а иногда и принуждающих внешних обстоятельств для возникновения и развития у человека наркомании. В их ряду прежде всего следует отметить такие обстоятельства: понимание наркомании как атрибута «передовой» культуры; следование моде; доступность наркосодержащих средств; практическая безнаказанность за употребление наркотиков; неготовность должностных лиц — врачей, психологов, социономов, командиров, офицеров воспитательных органов к работе по диагностике, профилактике и искоренению наркомании.

Причиной быстрого распространения наркомании в обществе и армии является активная и целенаправленная деятельность наркоструктур по строительству своеобразных наркоманических «пирамид».

Снижая цену на наркотики тем, кто вовлечет в процесс их употребления определенное количество людей, преступные группы пожинают богатый «урожай». В среднем за год один наркоман втягивает по этой причине в процесс наркоманизации пятерых человек.

Наркоманические группы, как правило, немногочисленны. Отношения в них жестко регламентированы. Ролевой набор этих групп выглядит так: «шустрила» — добытчик, «гонец» — доставщик, «кролик» — приобщаемый к наркотикам. Последний получает первые порции наркотика бесплатно. По существу такие группы являются своеобразным конвейером для производства наркоманов.

Принято выделять два вида потребления наркотиков: неболезненное и болезненное. Злоупотребление наркотиками и другими токсичными веществами без психической и физической зависимости наркоманией и токсикоманией не считается. Для идентификации таких лиц применяются термины-синонимы: «эпизодически употребляющие», «токсикологическое поведение», «аддиктивное поведение», «наркотизм».

При усилении интенсивности потребления наркотиков или увеличении дозы появляется заболевание — наркомания. На первой стадии болезни возникает психическая зависимость — состояние периодической или хронической интоксикации, вызываемое повторным употреблением наркосодержащих веществ. Для психической зависимости характерно: а) наличие овладевающего желания продолжать употребление наркотиков, добывая их любыми способами; б) возникновение индивидуальных и социальных (служебных) проблем, обусловленных наркоманией; в) чувство тревоги и напряжения, вызванное перерывами в употреблении наркотиков, но тяжелого физического дискомфорта еще нет.

На второй стадии болезни возникает физическая зависимость, когда наркосодержащие вещества становятся постоянно необходимыми для поддержания функционирования организма. Перерыв в их употреблении вызывает выра-

женную абстиненцию — болезненное состояние тревоги, депрессии, апатии, беспокойства, бессонницы, боли, порой нежелание жить.

Последствия употребления наркотиков различны. Установлено, что наркомания крайне негативно сказывается на деятельности большинства органов и систем организма, и прежде всего таких, как сердечно-сосудистая система, печень, почки, желудок, легкие. Наркоман в короткое время превращается в инвалида, срок его жизни сокращается почти на треть.

Нередко у наркоманов появляются устойчивые психические расстройства. Человек становится нелюдимым, злобным, агрессивным, подозрительным. Рвутся его социальные связи, снижается интеллект, примитивными становятся интересы, слабеет память. Наркоман деградирует как личность в 10 раз быстрее, чем алкоголик.

Сегодня хорошо известно, что у наркоманов в десятки раз выше риск заражения СПИДом, производства уродов в своем потомстве.

В состоянии наркоопьянения военнослужащие нередко совершают преступления, самоубийства. Резко снижается эффективность деятельности таких лиц, так как подвергаются деформации практически все их психические функции: внимание, память, мышление, воля. В результате возможны опасные нарушения мер индивидуальной и коллективной безопасности, пропуск боевых сигналов во время дежурства и др. Поведение наркоманов отрицательно влияет на сослуживцев.

Таким образом, профилактика наркомании — это важнейшая практическая задача военных руководителей и специалистов всех уровней, и в первую очередь социальных работников.

Для успешной борьбы с наркоманией в войсках необходимо, чтобы командиры, социономы, медицинские работники владели большими знаниями этой проблемы, чем сами злоупотребляющие, что даст возможность предупреждать и своевременно разрешать социальные проблемы военнослужащих, выявлять и перекрывать пути поступления наркосодержащих веществ в подразделения, своевременно обнаруживать лиц, склонных к употреблению дурманящих веществ и употребляющих их, вести профилактическую и коррекционную работу с ними. Поэтому весьма важным является знание социальным работником основных наркосодержащих веществ.

Характеристика наркосодержащих веществ

Наркотиком называется вещество, злоупотребление которым признано социально опасным из-за его способности при систематическом приеме вызывать психическую и физическую зависимость от него, ведущую к опасным для здоровья и жизни последствиям. Список наркотиков определен приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации. Токсическое вещество — средство, используемое для одурманивания, обладающее свойствами наркотиков, но официально в список наркотиков не включенное.

Сегодня в мире известно более 500 наркосодержащих веществ. Из них около 100 наркотиков и 50 психотропных препаратов, обладающих наркотическими свойствами, зафиксировано в международных документах.

Учитывая особую пагубность наркотиков для человека и человеческого сообщества, ООН объявила 1991—2001 гг. десятилетием борьбы с ними. В 1988 г. была принята Международная конвенция по борьбе со злоупотреблением наркотическими средствами и их незаконным оборотом. В 1990 г. на 15-й сессии Ассамблеи ООН принята Декларация о позиции мирового сообщества в борьбе с распространением наркотиков.

Существует несколько подходов к классификации наркосодержащих веществ. Ниже приводится наиболее «технологичный» из них, в рамках которого все наркосодержащие вещества выделяются в следующие группы:

— природные и полусинтетические наркотики;

— синтетические наркотики;

— сильнодействующие медикаментозные средства, не являющиеся наркотиками, но способные вызывать болезненное пристрастие и представлять опасность для здоровья, а также использоваться как сырье для приготовления наркотиков;

— средства бытовой и промышленной химии.

К числу наиболее распространенных *сильнодействующих медикаментозных средств* относят: эфедрин, эфир, клофелин, димедрол, седуксен, феназепам, элениум, кофеин, радедорм, тазепам и др. Они в нашей стране не числятся в списках наркотиков, но их систематическое употребление вызывает возникновение сильной зависимости и наносит серьезный вред здоровью. Нередко перечисленные препараты служат сырьем для изготовления наркотиков.

Средства бытовой и промышленной химии не являются наркотиками, они вызывают состояние «транса» у токсикоманов. В настоящее время для одурманивания используется столько химических веществ, повседневно окружающих нас в быту, что перечислить их все просто не представляется возможным. Наиболее часто для этого употребляются: ацетон, эфир, хлороформ, дихлофос, бензин, керосин, дизтопливо, пятновыводители, синтетические клеи, лаки, растворители, нитрокраски, дезодоранты в баллончиках, зубная паста, сапожный крем, пудра, дешевые сорта одеколона, лосьоны. Методы употребления перечисленных средств сводятся к вдыханию, наложению на волосистую часть головы пропитанных ими ваты, тряпок.

Знание отличительных признаков наркосодержащих средств позволяет соционому, командирам подразделений своевременно выявлять наличие их у военнослужащих, вскрывать основные *каналы* их поступления в воинские подразделения. Опыт показывает, что чаще всего в качестве таких каналов используются почтовые отправления (письма, бандероли, посылки, открытки, почтовые марки), родственники, посещающие военнослужащих, имеющие привязанность к наркосодержащим веществам или групповым традициям их употребления, местные жители, в том числе и уволенные в запас военнослужащие, ранее замеченные в пристрастии к наркотикам, плохо охраняемые и неконтролируемые аптеки, медицинские склады, парки боевых машин, химчистки и др. В последнее время замечена активность в районах дислокации воинских частей наркоструктур и криминальных групп, стремящихся получить оружие. В крупных населенных пунктах наркотики могут распространяться на дискотеках, в местах «тусовки» молодежи, на специальных квартирах.

Изучение показывает, что все более важным источником поступления наркотиков является их кустарное производство в воинских частях. Для *перекрытия* выявленных каналов используются методы правового, организационного, разъяснительного, дисциплинарного характера.

Важнейшим моментом профилактической работы является выявление военнослужащих, отличающихся высоким риском наркоманизации. Специалисты считают, что в «группу риска» целесообразно включать: выходцев из регионов с повышенным уровнем употребления наркотиков; лиц с наркоотягощенной наследственностью, имеющих опыт общения с наркоманами, алкоголиками, асоциальными и криминальными элементами, допускающих лояльные высказывания по отношению к наркоманам; военнослужащих, проявляющих страсть к азартным играм; воинов с симптомами пониженной адаптации к воинской службе; лиц, перенесших ранее тяжелые и продолжительные заболевания; военнослужащих, у которых были обнаружены различные снадобья, таблетки, смеси, медицинская техника.

По отношению к перечисленным категориям военнослужащих проводятся следующие мероприятия:

— индивидуальные диагностические беседы на предмет выявления отношения к наркотикам;

— медицинское обследование;

— поддерживание тесных связей с их родственниками в интересах получения соответствующей информации;

— посылка запросов в военкоматы и отделения милиции по месту жительства военнослужащего до армии;

— усиление контроля за их поведением.

Однако профилактическая работа не ограничивается исключительно первичной диагностикой молодого пополнения. Соционом, командиры подразделений осуществляют систематические действия по выявлению военнослужащих, употребляющих наркотики, и фактов их употребления: медосмотры, осмотры личного состава при помывке в бане, утренние осмотры, диагностические беседы, наблюдение, регулярные опросы военнослужащих.

В процессе осуществления названных мероприятий особое внимание уделяется выявлению следующих *признаков употребления наркотиков* и других психоактивных веществ:

— заметное покраснение или бледность кожного покрова лица;

— постоянное облизывание губ;

— тремор конечностей, мышечные подрагивания;

— краснота, блеск глаз, чрезмерное расширение или сужение зрачков;

— наличие в выдыхаемом воздухе устойчивого запаха химических веществ, испарение аналогичного запаха от одежды;

— наличие на руках и ногах вдоль вен следов уколов и кровяных капель на нижнем белье.

Особое диагностическое значение имеют татуировки. Они могут «рассказать» соционому о степени приобщения человека к наркотикам, о его роли в вовлечении других лиц в процесс наркоманизации, о статусе наркомана в среде себе подобных, о наличии в его биографии фактов нарушения закона.

О факте употребления наркосодержащих веществ могут свидетельствовать и симптомы, проявляющиеся в поведении военнослужащих. Специалисты обращают особое внимание на такие симптомы, как:

— неадекватная ситуации жестикуляция; сонливость в дневное время;

— неуверенная походка, нарушенная координация движений;

— признаки простуды (озноб, насморк);

— громкая речь, утрированная мимика и пантомимика;

— немотивированное почесывание тела;

— резкие колебания аппетита;

— широкая амплитуда и интенсивность изменения настроения;

— характерное курение в группах (длинные затяжки, держание папиросы между ладонями — «цыганочка»).

Важнейшим сигналом о возможном употреблении военнослужащим наркотических веществ является употребление им *жаргонных выражений* из языка наркоманов. Как показывает практика, наиболее часто наркоманами употребляются слова: винт, айс (первитин); гера (героин); глюки, мультики (видения в состоянии наркотического транса); джеф, марцефаль, мулька, мурцовка (эфедрон); дима (димедрол); дунуть (покурить анашу); дурь (гашиш); волокуша; кайф, таска, тащить, торчать (эйфория); кинуться (ввести наркотик внутривенно); кода (кодеин); кокнар (препарат из мака); колеса (препараты в виде таблеток); костыль (пластинка гашиша); косяк (сигарета с гашишем); ломка (наркотическое похмелье); кролик (втягиваемый в процесс наркоманизации); Мария, Марьянка, ханка (опий); марафет, кока, кокс (кокаин); Марфа (морфин); машина (шприц); париться (вдыхать пары ингалянтов); опилки, зимник, план, пластилин, чернушка (гашиш); пяточка (окурок папиросы с наркотиком); сенцо (маковая соломка); сонники (транквилизаторы); стекло (препараты в ампулах); травка, план, клевер, божья травка, Мэри Джейн, нот, грас, хей (марихуана); учитель (опытный наркоман); химия (препараты из мака, нашатырного спирта и ацетона); чифир (крепко заваренный чай); чухаться (чесаться вслед-

ствие сильного зуда, появляющегося после внутривенного введения наркотика); ширево (вводимые внутривенно опиаты); яма (источник получения наркотиков).

При условии внимательного и целенаправленного наблюдения социальный работник может обнаружить *признаки кустарного производства* наркотиков в воинской части. Это наличие: в подразделении — книг и библиотечных заказов на медицинскую литературу; кофемолок, мясорубок, дуршлагов, другой посуды, белья, бинтов, тампонов, пропитанных бурым веществом, с характерным запахом, растительными частицами; устойчивых специфических растительных и химических запахов от людей; темных налетов растительного происхождения у них под ногтями; в расположениях личного состава, в подвалах, на чердаках, в котельных и других местах — медицинских инструментов и препаратов, полиэтиленовых пакетов, бутылок, сохраняющих специфический запах, упаковок от средств бытовой и промышленной химии.

Предупреждение наркомании включает комплекс воспитательно-разъяснительных, социально-коррекционных, организационных и медико-санитарных мероприятий.

Опыт показывает, что как бы ни совершенствовались технологические схемы социальной работы, важнейшим их компонентом всегда будет *разъяснение*. В профилактике наркомании в воинских частях большое значение имеет деятельность социальных работников, командиров, воспитательных структур по разъяснению военнослужащим и членам их семей механизма действия наркотических средств, наличия фактора привыкания, психологических, социальных и медицинских последствий наркомании. Целью разъяснительной работы является формирование в воинских коллективах и семьях военнослужащих активного отрицательного отношения к наркотикам и наркоманам. Для этого практикуются лекции, доклады, беседы медицинских работников, психологов, социономов, лиц, имевших негативный опыт употребления психоактивных препаратов, демонстрация кино- и видеофильмов по антинаркоманической тематике и т. п. При проведении разъяснительных мероприятий социальный работник должен помнить о следующем: ни в коем случае нельзя вести речь обо всем многообразии доступных дурманящих средств, способах их добычи и производства.

Не меньшее значение в профилактике наркомании среди военнослужащих имеется планомерное и целенаправленное осуществление специальных *организационных предупредительных мер*. К ним относятся: постоянный контроль за имеющимися в воинской части наркосодержащими и дурманящими веществами; тщательный подбор лиц для работы на медицинских складах, складах ГСМ, в химчистках; проведение систематических проверок мест возможного кустарного производства и хранения наркосодержащих средств (подвалы, чердаки, котельные, столовые, подсобные хозяйства); осуществление в приемлемых формах плановых и внезапных проверок личного состава, особенно в выходные и праздничные дни; тщательное проведение утренних осмотров личного состава и осмотров при помывке военнослужащих; налаживание надежной системы информации о негативных явлениях в подразделениях; своевременное применение мер принуждения к лицам с симптомами наркоманического поведения, установление контроля за почтовыми отправлениями, приходящими в их адрес (приложение 5).

Нередко существенный результат в профилактике наркомании дают такие *социально-коррекционные* меры, как перевод военнослужащих, испытывающих тягу к дурманящим веществам, в разные воинские подразделения; выдвижение и поддержка лидеров коллективов, негативно относящихся к наркомании; искусственное снижение статуса негативных лидеров коллективов, способствующих наркоманизации военнослужащих. Роль социального работника как специалиста в области социальной коррекции особенно велика. Она про-

является в социально-диагностической, социально-профилактической и социально-коррекционной деятельности.

Медико-санитарные мероприятия по профилактике и преодолению наркомании среди военнослужащих должны быть направлены на раннее выявление, постановку точного медицинского диагноза, лечение, медицинскую реабилитацию и осуществление непрерывного медицинского контроля лиц с симптомами наркомании.

Таким образом, технология профилактики и пресечения наркомании в войсках включает комплекс разъяснительно-воспитательных, психологических, организационных и медико-санитарных мероприятий, направленных на выявление группы риска, каналов снабжения, фактов производства и употребления наркосодержащих препаратов, психолого-педагогическую, лечебно-реабилитационную работу с лицами, злоупотребляющими наркотическими средствами. Важнейшая роль в практической реализации этой технологии принадлежит социальному работнику воинской части, понимающему причины наркоманизации личности, владеющему методами выявления ее симптомов и эффективного социального воздействия.

Особенности социальной работы с военнослужащими, имеющими связи с криминальной субкультурой

Насилие и другие антисоциальные проявления рассматриваются в наше время определенной частью молодежи как самое доступное средство для самоутверждения, а алкоголь и наркотики — как средство для того, чтобы заглушить боль от разлада с самим собой и окружающей действительностью.

Зачастую у гражданской молодежи до службы в Вооруженных Силах формируются социально-психологические криминогенные качества, которые приводят их на скамью подсудимых. К таким качествам относятся:

— негативные убеждения и привычки;

— эгоцентризм, убеждение в собственной исключительности и соответственно вседозволенности;

— нравственный и правовой нигилизм, основанный на убеждении, что ориентироваться на общепризнанную мораль бессмысленно, что наши законы не отражают интересов большинства людей, что целесообразность ценнее законности;

— убеждения, что все люди допускают периодически несправедливые и нечестные поступки (поэтому каждый человек может позволить себе такой поступок);

— убеждение, что некоторым людям (которые заслуживают) можно причинить зло;

— лежащие в основе чувства безнаказанности уверенность, что при «правильном» выборе способа преступления никто не сможет разоблачить или что случай поможет уйти от ответственности, убеждение, что, совершив преступление, можно остаться безнаказанным (в связи с амнистией или с помощью симуляции болезни);

— привычка апеллировать к физической силе как способу разрешения различных конфликтов, привычка к спиртному;

— неумение предвидеть отдаленные последствия своих поступков, владеть собой, сдерживать импульсивные порывы, неумение противостоять отрицательному влиянию других лиц.

Приведенные выше криминогенные качества обусловливают совершение преступлений как военнослужащими, так и гражданской молодежью до службы в армии.

Для военнослужащих, ранее имевших судимость, как правило, характерны такие черты, как воинственная отстраненность, жесткая авторитарность мышления, нетерпимость ко всему «чужому» и стремление решить все проблемы

разом. У них возникают фиксированные формы поведения, имеет место нарушение гармонии внутреннего и внешнего вследствие того, что детерминация поведения обусловливается только внутренним состоянием без учета объективных требований внешней ситуации. В подобных случаях поведенческий акт не является адекватной реакцией на объективное воздействие, ситуацию, он как бы находится вне ситуации.

Фиксированные формы поведения являются неадаптивными по своему существу. Это свидетельствует о неспособности к изменению сложившихся форм реагирования, стереотипов, стиля общения, поведения в целом.

Оказавшись в воинских подразделениях, большинство военнослужащих, ранее имевших судимость, не меняют свои взгляды и убеждения. В одних случаях они замкнуты, стараются, чтобы об их судимости знало как можно меньше людей, а в некоторых случаях пытаются пропагандировать ценностные ориентации криминальной субкультуры среди военнослужащих.

Судимые военнослужащие — это, как правило, люди, имеющие комплексные социальные проблемы (неразрешенные или частично разрешенные), связанные с содеянным.

У данных лиц сформировались специфическое мировоззрение, привычки поведения, способы реагирования, которые способны порождать конфликты в коллективе, а в случае их распространения — деформацию морально-психологического климата в воинском коллективе.

У многих из лиц, отбывавших наказание за преступления, имеют место трудности в адаптации к условиям военной службы.

Сохраняется высокая возможность рецидива преступных действий.

Эффективность социальной работы с военнослужащими, имеющими судимость, во многом определяется тем, насколько полноценно и глубоко будет реализован диагностический этап.

Диагностика лиц, имевших судимость, включает:

— выявление их наличия в части;
— выяснение причин совершения ими преступления;
— изучение и классификацию их поведения.

Методы выявления лиц, имевших судимость:

а) изучение документов:
— учетно-послужной карты;
— характеристики РВК;
— адресов переписки (с ИТУ);
б) психологический (педагогический) эксперимент;
в) анализ результатов деятельности;
г) опросы:
— анкетирование;
— индивидуальные и групповые беседы,
— интервью;
— социометрия;
— письма родным, близким, в учреждения;
д) наблюдение за поведением:
— недоверчивость;
— мнительность:
— подозрительность;
— агрессивность;
— чувство собственной неполноценности;
— возбудимость;
— беспокойство:
— подавленность;
— страхи;
— обидчивость.

Уголовный жаргон — явление международное, он насчитывает около 16 тысяч слов и делится на воровской, тюремный, жаргон несовершеннолетних, молодых преступников.

По жаргону можно определить принадлежность лица к определенному уголовному сообществу (воры, рэкетиры и т. д.), степень его криминальной зараженности, отношение к труду, дисциплине, другим людям, к власти.

По жаргону можно представить те социальные процессы, которые формировали личность. По частоте, составу слов, их специфике можно судить о текущей криминализации, социальных установках и взглядах на будущее человека, что позволит предупредить негативные последствия и явления.

Татуировки — один из признаков, позволяющих выявлять военнослужащих «группы риска». Они, как правило, служат символическим отражением специфических поведенческих реакций или реакций, связанных с сексуальным влечением.

Более важной является символика приобщения к преступному миру: пять точек — человек был под стражей; крест — судимость или вызов на комиссию по делам несовершеннолетних, звездочка из восьми лучей — год в колонии, кот — коренной обитатель тюрьмы, туз — тюрьма учит законам.

Следует обращать внимание на следы от вытравленных татуировок. Они говорят о том, с чем или с кем человек хотел бы порвать.

Следы порезов наиболее часто встречаются на внутренней поверхности предплечья левой руки. Чаще всего это следы аффектных или демонстративных реакции. Единичный неглубокий шрам на предплечье может быть следом обряда братания, распространенного среди лиц с асоциальным поведением.

Формы и методы работы с лицами, имевшими судимость, обусловлены спецификой психологических особенностей этих лиц, сформировавшихся в местах лишения свободы.

Изоляция человека от общества объективно приводит к негативным последствиям. Доказано, что после 5—7 лет нахождения в местах лишения свободы наступают необратимые изменения психики. 30—35% освободившихся нуждаются в специальном психологическом и психиатрическом вмешательстве. Вместо этого общество встречает вышедших из тюрем настороженно, а иногда и враждебно.

Очень важен для военнослужащего — бывшего заключенного процесс социальной адаптации, т. е. перестройка сложившегося стиля поведения (общения) для обеспечения приспособления внутренних свойств личности к внешним социальным условиям.

Социально-психологическую адаптацию бывших осужденных можно определить как вхождение человека в систему внутригрупповых отношений и приспособление к этим отношениям, выработку образцов мышления и поведения, которые отражают систему ценностей и норм данного производственного коллектива (группы), приобретение, закрепление и развитие умений и навыков межличностного общения в этом коллективе.

Для данной категории военнослужащих, как правило, характерны следующие виды адаптации:

— девиантная адаптация: девиантными, или отклоняющимися, неконформистскими можно назвать те процессы социальной адаптации личности, которые обеспечивают удовлетворение потребностей личности в данной группе или социальной среде, в то время как ожидания остальных участников социального процесса не оправдываются таким поведением.

Девиантное в данной групповой среде поведение может быть в высшей степени нормально-адаптивным и продуктивным для той организации или целого общества, в состав которых входит эта малая группа;

— неконформистская адаптация — преодоление внутригрупповой проблемной ситуации необычными для членов этой группы способами и путями, вслед-

ствие чего военнослужащий оказывается в конфликтных отношениях с группой;

— патологическая адаптация — социально-психологический процесс (активность личности в социальных ситуациях), который полностью или частично осуществляется с помощью патологических механизмов и форм поведения и приводит к образованию патологических комплексов характера, входящих в состав невротических и психологических синдромов.

Таким образом, социальная работа с военнослужащими, имеющими судимость, имеет собственную логику, вытекающую из специфики их психологических характеристик, и имеет целью обеспечить безболезненное включение их в систему связей и отношений воинского социума.

Целенаправленное организованное и систематическое влияние коллектива на трудных военнослужащих, активное включение их в различные виды коллективной деятельности способствует повышению эффективности и результативности процесса профилактики и перевоспитания. Коллективное воздействие на трудных воинов дополняется оказываемыми на них индивидуальными психологическими воздействиями, что способствует изменению их поведения.

Профилактика негативных социальных явлений в воинских коллективах

Рассматривая деятельность социального работника по профилактике негативных социальных явлений, следует разделить ее на диагностический и собственно профилактический этапы. На первом этапе осуществляется процесс обобщения и анализа информации о состоянии отдельных категорий военнослужащих, проходящих военную службу; на втором — осуществляются конкретные профилактические мероприятия.

Диагностический инструментарий, который можно использовать для анализа различных сторон социальной жизни военнослужащих, представлен в приложении 9, а мероприятия по профилактике негативных социальных явлений приведены в таблице.

Основные сферы воинской деятельности, приводящие к негативным социально-психологическим явлениям в воинских коллективах	Направления работы по профилактике негативных явлений в коллективах	Формы и методы профилактической деятельности
Тяготы воинской службы, служебные неприятности	Проведение мероприятий, способствующих более мягкой и быстрой адаптации к военной службе Изучение индивидуальных особенностей подчиненных, формирование навыков воинской службы, воли и настойчивости в преодолении ее трудностей Рациональное распределение военнослужащих по подразделениям и специальностям с учетом полученной первоначальной военной подготовки, склонностей молодых воинов к конкретным видам деятельности, а также равномерного представительства различных национальностей Организация боевой учебы в соответствии с боевыми уставами и наставлениями; оказание помощи отстающим военнослужащим, особенно имеющим психофизиологические особенности Равномерное распределение нарядов на службу и работу Учет при назначении в командиры, караулы, суточный наряд здоровья и морально-психологического состояния военнослужащих Проведение психопрофилактических мероприятий среди военнослужащих	Плановые занятия по боевой и общественно-государственной подготовке Изучение психофизиологических особенностей пополнения Изучение документов молодого пополнения Опросы Тестирование Обмен письмами с родственниками, военкоматами, коллективами, в которых обучались или работали молодые воины Тематические вечера, посвященные истории России, части Представление личному составу молодого пополнения подразделений
Неблагоприятный морально-психологический климат в воинских коллективах, конфликты между военнослужащими	Уставная организация службы Изучение социально-психологических процессов в воинских коллективах, постоянный учет и контроль личного состава Поддержание в воинских коллективах атмосферы дружбы, товарищества, взаимопомощи, уважения Изучение запросов, настроений военнослужащих, своевременное реагирование на них	Проверки личного состава на каждом построении, занятии, возвращение в строй отсутствующих Тщательное проведение вечерних поверок и утренних осмотров Своевременное реагирование на жалобы и заявления военнослужащих, Социометрические опросы в целях выявления межличностных отношений, неформальных лидеров воинских коллективов, микрогрупп и основ их образования Непринужденные встречи с личным составом, задушевные беседы Вечера вопросов и ответов Инструкторско-методические занятия с младшими командирами, ведущими специалистами подразделений по вопросам дружбы, сотрудничества и взаимопомощи в воинских коллективах

Основные сферы воинской деятельности, приводящие к негативным социально-психологическим явлениям в воинских коллективах	Направления работы по профилактике негативных явлений в коллективах	Формы и методы профилактической деятельности
Нарушение законности и социальной справедливости в жизни воинских коллективов	Юридическое просвещение военнослужащих, разъяснение законов о воинских преступлениях Защита чести и достоинства каждого военнослужащего, его конституционных прав	Плановые занятия по общественно-государственной подготовке Лекции, беседы Вечера вопросов и ответов на правовые темы Встречи с юристами Участие военнослужащих в заседании судов Организация в подразделении уголков правовых знаний
Скучный досуг военнослужащих, его несоответствие их интересам и личным потребностям	Создание условий для проявления творческих способностей военнослужащих Вовлечение военнослужащих в самодеятельное творчество Предоставление возможности отдыха по собственному плану Разрешение верующим исполнять религиозные обряды	Художественная самодеятельность, творческие студии, кружки при Домах офицеров, клубах части Тематические вечера Посещение культурных организаций Спортивные соревнования
Семейные неурядицы, разводы, ревность, неразделенная любовь	Анализ обстановки в семье военнослужащих Организация совместного досуга семей военнослужащих, вовлечение семей военнослужащих в общественную деятельность, различные виды творчества, спорт Оказание практической помощи в налаживании семейно-бытовых отношений Забота об улучшении экономического положения семей Организация «службы здоровья семьи»	Прием командованием военнослужащих и членов их семей по личным вопросам Периодические встречи командования с военнослужащими и членами их семей по социально-бытовым проблемам Лекции, беседы о культуре семейно-бытовых отношений, встречи семей различных поколений Офицерские балы Клубы семейного воспитания, консультационные пункты по проблемам социально-правового положения семей военнослужащих, урегулирования конфликтных ситуаций, воспитания детей Телефоны доверия по вопросам семейно-брачных отношений
Невысокое качество медицинского обслуживания	Тщательный отбор и изучение прибывшего пополнения Периодическое освидетельствование военнослужащих, выявление лиц с психическими отклонениями, склонных к употреблению спиртных напитков, наркотиков, направление нуждающихся на лечение Помощь в адаптации после убытия из медучреждения Выделение военнослужащих в «группу риска»	Периодическое медицинское освидетельствование Тестирование Изучение документов Обмен письмами с родителями Наблюдение Работа комнаты психологической разгрузки, индивидуальные беседы

Технология вмешательства социального работника в кризисную ситуацию военнослужащего

Основные направления социальной работы по обеспечению социальной адаптации военнослужащих

Проблема адаптации личности к условиям воинской деятельности и окружающей среде входит в сферу интересов многих наук о человеке. Ввиду сложности воинского труда, насыщенности его различными стрессогенными факторами особое место в исследованиях специалистов, и в частности военных, занимали проблемы адаптации личности в экстремальных условиях жизнедеятельности, и особенно проблемы человеческой психики в бою. Основываясь на изучении и описании психических состояний воинов на различных этапах их боевой деятельности, в различных условиях боя, военные психологи в 30—40 гг. описали психические состояния человека в бою, сформулировали ряд ценных и по сегодняшний день практических рекомендаций по поддержанию необходимой психологической готовности к выполнению боевых задач. Впоследствии военная наука пополнялась исследованиями по проблемам сущности и механизма формирования устойчивости к выполнению боевых задач в различных условиях боя, в том числе и по различным аспектам психологической и социально-психологической адаптации военнослужащих. Таким образом, адаптация — это приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды, направленное на сохранение равновесия, т. е. личность воина необходимо рассматривать как систему в единстве биологического, психологического и социального.

Биологический уровень адаптации человека основан на общебиологических механизмах саморегуляции, обеспечивающих динамическое постоянство внутренней среды организма, выработанное в процессе становления и развития человека.

Социальный уровень адаптации человека представляет собой процесс активного приспособления к условиям социальной среды. Результатом социальной адаптации является развитие личности, формирование ее сознания и индивидуально-личностных свойств. Если воин активный, наблюдается его воздействие на все окружающее (социальную среду). Если воин пассивный, происходит пассивное, комфортное принятие целей и ценностных ориентаций группы.

Психический уровень адаптации определяется личностными особенностями военнослужащего, которые накладывают отпечаток на оценку происходящего. Если потребности военнослужащего, с одной стороны, и требования среды, с другой стороны, полностью удовлетворены, такое состояние гармонии можно считать адаптированностью. Достичь подобного идеального состояния невозможно, так как очень много изменчивых факторов имеется как в самой личности военнослужащего, так и в окружающей среде. На практике достижима только относительная адаптация в смысле оптимального удовлетворения индивидуальных потребностей.

С точки зрения практической деятельности наибольший интерес представляет период первичной адаптации к условиям военной службы. С призывом на военную службу у молодого человека происходит изменение поведенческих стереотипов. Он встречается с незнакомыми людьми, установившимися обычаями и традициями в воинских коллективах. Меняется режим дня и система питания, увеличиваются физические нагрузки, что обусловливает перестройку как энергетических, обменных процессов, так и закрепившихся динамических стереотипов, привычек поведения. Одни военнослужащие справ-

ляются с подобными ситуациями вполне самостоятельно, другим необходима помощь со стороны командира. При этом очень важно учитывать, что состояние здоровья призываемых для прохождения военной службы молодых людей на фоне увеличивающихся нагрузок на личный состав порой не позволяет без ущерба для психики преодолевать тяготы военной службы.

Исходя из войскового опыта, можно предложить следующие методики определения уровня и оценки адаптивности у военнослужащих:

— многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) (приложение 2);

— методика оценки адаптационных способностей (МОАС) (приложение 6);

— экспресс-методика оценки морально-психологического состояния (приложение 7).

Если взять такой показатель, как обращения за медицинской помощью, то наибольшее их количество отмечается в первые шесть месяцев службы, т. е. в период первичной адаптации к новым условиям деятельности, в то время как военнослужащие второго года службы обращаются за медицинской помощью в два раза реже. Это говорит о том, что высокий уровень заболеваемости в большей степени связан с процессом адаптации. Уровень заболеваемости зависит как от условий деятельности военнослужащих, их индивидуальных особенностей, психического и физиологического состояния, так и от обученности командного состава умению работать с подчиненными, учитывать наметившуюся тенденцию к снижению общего уровня их общего интеллектуального развития.

Одна из наиболее важных причин затруднений в адаптации — уровень мотивации личного состава, который является мощнейшим регулятором поведения человека. Как известно, мотивация значительно определяет эффективность профессиональной деятельности. К сожалению, резкое падение престижа военной службы отрицательно повлияло на мотивационную составляющую поведения военнослужащих.

Основное правило благоприятного вхождения в строй молодого пополнения было сформулировано Петром I: «Офицеры солдатам должны быть яко отцы детям», а непосредственно в написанном Петром I Морском уставе предписывалось: «... воздействовать на подчиненных словом, показывать пример поведения в мирное время и в бою, быть заботливым и справедливым».

Методы выявления неуставных взаимоотношений в воинских коллективах, их профилактика и коррекция

Нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими — это моральное и физическое воздействие отдельных военнослужащих, групп (на земляческой, национальной или иной основе) в целях достижения определенных привилегий «казарменного комфорта» за счет военнослужащих первого года службы.

Неуставные взаимоотношения между военнослужащими являются наиболее острой формой протекания и разрешения конфликтов и имеют глубокие социально-психологические корни. Они выражаются в нарушении порядка и правил взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных воинскими уставами, и находят свое проявление в моральном и физическом оскорблении (унижении) человеческого достоинства, крайней неуважительности и грубости (приложение 8).

Командир подразделения (воинской части, батальона, роты), осуществляя мероприятия по исключению из жизни воинских коллективов фактов глумлений и издевательств военнослужащих более позднего призыва над молодыми солдатами, должен руководствоваться следующими основными положениями:

— организовать систематический анализ и выработать объективную оценку соблюдения военнослужащими установленных порядка и правил поведения военнослужащих в воинской части (подразделении);

— организаторская и воспитательная работа по обеспечению дисциплинированности военнослужащих должна вестись исключительно на основе законов, требований Военной присяги, общевоинских уставов, наставлений, инструкций, приказов командиров и начальников;

— воспитательный процесс должен организовываться на основе знания реальной морально-психологической обстановки в воинских коллективах и индивидуально-психологических особенностей военнослужащих;

— для эффективной профилактики неуставных взаимоотношений необходимо знать формы их проявления в конкретном подразделении, наличие соответствующих негативных традиций; уметь оказывать влияние на микрогруппы, находить формы и способы противодействия этим негативным явлениям;

— сформировать эффективную систему воздействия общественных организаций и актива на морально-психологический климат в воинских коллективах;

— учитывать факторы, обусловливающие появление этого негативного социально-психологического явления, механизма его функционирования, обеспечить психологическую готовность командиров всех степеней целенаправленно и систематически вести работу по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений.

Как показывает анализ, наиболее часто проявляющимися формами неуставных взаимоотношений в войсках (силах) являются:

— перекладывание военнослужащими более ранних сроков призыва своих обязанностей на военнослужащих более позднего срока призыва;

— нанесение побоев;

— словесные оскорбления;

— отбирание денег, продуктов;

— издевательства ради развлечения;

— побуждение к совершению дисциплинарных проступков.

Чаще всего нарушения уставных правил взаимоотношений происходят в вечернее время, на хозяйственных работах, в нарядах, когда ослаблен контроль за личным составом, после отбоя, в командировках, в караулах.

Внешними проявлениями нарушений правил уставных взаимоотношений в любом подразделении могут служить:

— подавленное морально-психологическое состояние молодых солдат, их неряшливый внешний вид, отсутствие у них отдельных элементов обмундирования;

— пренебрежение военнослужащих, занимающих главенствующее положение в воинском коллективе, к уставному порядку, нарушение ими формы одежды, дисциплины строя. Их можно заметить по обособлению в столовой, по уклонению от выполнения хозяйственных работ и т. д. Для достижения своих целей они нередко используют физическое насилие или угрожают его применить.

Следует иметь в виду, что почти всегда в коллективе есть военнослужащие, на которых возложена «обязанность» поддержания негативных традиций и укрепления идеи безропотного повиновения негласным законам. Они дают советы, как поступать новичкам в различных ситуациях, приводят примеры жестоких расправ за непослушание. Качество исполнения этих ролей солдатами постоянно оценивается лидером неформальной микрогруппы. На основе этих оценочных мнений складывается внутригрупповой механизм функционирования неуставных взаимоотношений. Предметом особого внимания командиров должны быть все случаи травм и телесных повреждений военнослу-

жащих. Для того чтобы исключить сокрытие фактов грубых нарушений, целесообразно периодически проводить осмотр военнослужащих подразделения.

Основные причины неуставных взаимоотношений среди военнослужащих следующие:

— безнаказанность обидчиков;

— низкие авторитет и действенность работы сержантского состава;

— умышленное сокрытие командованием нарушений;

— нежелание прослыть «жалобщиком»;

— незнание офицерами реальной обстановки в подразделении.

Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений как составная часть обеспечения безопасности военной службы включает:

— диагностику (выявление) фактов неуставных взаимоотношений. В интересах диагностики поведения применяются методы: наблюдение, анализ документов, индивидуальная и групповая беседы, социологический опрос.

В ходе наблюдения фиксируются особенности поведения военнослужащего в различных ситуациях его служебной деятельности, в неофициальной обстановке. Наблюдение должно быть систематическим и целенаправленным. Такое наблюдение позволяет увидеть и зафиксировать изменения, динамику развития поведенческих характеристик, помогает изучить скрытые процессы в ходе прямых контактов с военнослужащими.

Анализ документов позволяет на основе зафиксированной информации сделать предположение о склонности некоторых военнослужащих к изменению поведения в общении с товарищами. В совокупности с методом наблюдения и другими методами выявления предрасположенности к неуставным действиям он дает положительный результат. К документам, содержащим наиболее полную информацию, относятся: автобиографии, характеристики на призывников, заключения медицинских учреждений, психолого-педагогические дневники (если они ведутся в подразделении) и др.

Получить необходимую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это один из важнейших методов диагностики поведения военнослужащих. В интересах выявления военнослужащих, склонных к нарушениям уставных правил взаимоотношений, необходимо опрашивать все категории военнослужащих подразделения.

Необходимо регулярно проводить социально-психологическое обследование воинских коллективов в целях выявления неформальных групп, военнослужащих, оказавшихся в изоляции.

На основе информации, полученной в процессе опроса, и с помощью других методов диагностики определяются меры по предотвращению нарушений уставных правил взаимоотношений;

— проведение организационно-воспитательных и психолого-педагогических, социально-бытовых и медицинских мероприятий, создающих условия для налаживания уставной организации боевой подготовки и быта в подразделениях. Основные элементы этой работы:

— наведение и поддержание уставного порядка и организация службы в подразделении;

— последовательная и систематическая работа по изучению личностных особенностей, взаимодействие между военнослужащими различных периодов службы. Знание реального положения дел в воинском коллективе;

— повседневная забота о быте, отдыхе, здоровье военнослужащих, обеспечение их социальной защищенности.

Подводя итог, можно сказать, что решение задачи обеспечения безопасности военной службы, предупреждения гибели и травматизма личного состава во многом зависит от организации профилактики нарушений правил уставных взаимоотношений между военнослужащими.

Сущность, виды и организация социального консультирования

Социальное консультирование проводится, как правило, в форме взаимного общения соционома и клиента (т. е. обратившегося к нему за помощью человека).

За консультацией к соционому военнослужащие могут обратиться сами или по рекомендации (направлению) командиров (начальников). Кроме того, соционом может по собственной инициативе пригласить на консультацию конкретного военнослужащего с признаками депрессивного состояния, повышенной агрессивности или других негативных проявлений в поведении.

Сущность консультирования состоит в оказании помощи клиенту посредством его просвещения, а также в выработке на основе результатов диагностических методов специальных рекомендаций по изменению определенных факторов, затрудняющих нормальное функционирование личности в условиях военной службы.

При первичном обращении к соционому человек может не решиться сразу заговорить о своих проблемах. Поэтому социальному работнику необходимо выбрать наиболее приемлемую тактику общения с ним, установить доверительный контакт, чтобы побудить его к откровенному разговору. В конце диалога следует определить сроки дальнейших встреч для консультирования.

Консультирование проводится, как правило, в форме специальной беседы с клиентом. Существенно важным для проведения беседы является то, что предметом взаимодействия будет внутренний мир клиента. Процесс беседы должен быть направлен на то, чтобы в обсуждении различных тем изменить отношение клиента к его внутреннему миру.

Консультационная беседа предполагает оказание воздействия на клиента с помощью вопросов и специальных заданий, раскрывающих актуальные и потенциальные возможности клиента.

Ниже приведена модель процесса консультационной беседы:

Этапы беседы	Главные задачи этапа	Используемые приемы
1-й этап (начальный): «Привет!»	Установка эмоционального контакта с собеседником, взаимоотношений «сопереживающего партнерства»	Сопереживание Эмпатийное слушание
2-й этап: «В чем проблема?»	Определение того, зачем клиент пришел, как видит свою проблему, в чем его возможности в решении этой проблемы. Установление последовательности событий, которые привели к кризисной ситуации; снятие ощущения безвыходности ситуации	Преодоление исключительности ситуации Поддержка успехами и достижениями Структурирование беседы Постоянное внимание к содержанию Определение конфликта
3-й этап: «Чего вы хотите добиться?»	Совместное планирование деятельности по преодолению кризисной ситуации	Интерпретация Планирование Удержание паузы Фокусирование на ситуации
4-й этап: «Что еще мы можем сделать по этому поводу?»	Работа с разными вариантами решения проблемы. Поиск альтернатив	Исследование личностной динамики Рефлексия Директивные рекомендации Фантазии
5-й этап: «Вы будете делать это?»	Окончательное формулирование плана деятельности; активная психологическая поддержка	Логическая аргументация Рациональное внушение уверенности

1-й этап — установление контакта представляет собой ситуацию пространственной организации взаимодействия соционома и клиента. Для консультирования необходимо иметь отдельный кабинет или искусственно ограниченное пространство. Оптимальный вариант пространственного расположения —

два одинаковых кресла, разделенные журнальным столиком (1,5 м друг от друга), при неярком освещении.

Темп ведения беседы должен совпадать у клиента и у соционома. При установлении контакта необходимо использовать имя клиента в обращении к нему. Как известно, имя и его употребление — это средство управления клиентом. Повторение имени создает условия как для индивидуализации контакта, так и для воздействия на клиента. Есть люди, которые не идут на контакт. Если в течение 10 минут такой клиент не заговорил, то желательно не идти у него на поводу и не строить беседу на вопросах.

2-й этап — в процессе определения проблемы клиента соционом может и часто должен выступить в роли «следователя», стремясь узнать о клиенте как можно больше, восстанавливая все детали исследуемого контекста, в котором появился заказ клиента. Вся информация направлена на осознание клиентом контекста заказа и своей роли в происхождении информации.

Социальный работник, задавая вопросы, производит ориентацию анализа ситуации жизни клиента на предмет профессионального взаимодействия с ним. Он говорит с ним о его внутреннем мире, о его роли в происхождении событий его жизни, при этом раскрывая потенциальные возможности клиента, специально обращаясь к нему с оптимистическими суждениями: «Изменяясь сами, вы будете изменять других», «Нужно время и терпение, чтобы изменился тот, кто рядом» и т. п.

Язык консультационной беседы должен отвечать следующим правилам построения диалога:

— не следует сгущать краски, употребляя оценочные суждения;
— ориентируйтесь на ключевое слово — тему клиента;
— не навязывайте свою точку зрения;
— употребляйте простые слова и образы для передачи информации;
— говорите кратко.

Консультирование не будет эффективно без эмоциональной включенности человека в рассказ о себе.

Во время консультирования не следует говорить клиенту все, что узнал о нем соционом. Достаточно четко изложить одну проверенную фактами гипотезу, чтобы показать клиенту вариант логики в его поведении. При этом психолог демонстрирует клиенту разные стороны проблемы через содержание своих вопросов, чтобы клиент мог эту информацию принять и проверить. Для этого используется принцип обратной связи, который для психолога проявляется в виде вопроса по высказыванию клиента, а для клиента — в виде ответа на этот вопрос.

На данном этапе беседы соционом прибегает к повторению основных параметров решаемой им задачи. Повторение — один из принципов консультирования, который позволяет продемонстрировать клиенту разные стороны его проблемы, структурировать его внутренний мир. Эмоциональная включенность клиента в эту ситуацию определяет процесс структурирования.

Разговор соционома с клиентом на основе выдвинутой гипотезы не рекомендуется продолжать более 10 минут. Целесообразно прервать рассказ клиента, если соционому уже ясна рабочая гипотеза. Это позволяет клиенту увидеть свою проблему и уточнить свои позитивные возможности.

3-й этап — это фаза осознания клиентом желаемого результата. Психолог вместе с клиентом определяет его идеал — каким клиент хочет быть; что в его жизни произойдет, когда проблемы будут решены. Если клиенту и соционому все ясно, то рекомендации должны быть даны немедленно.

Направленное воздействие на клиента осуществляется следующими методами:

— интерпретация (новое видение ситуации на основе теории или личного опыта психолога) — психолог открывает клиенту альтернативное видение реальности, способствует изменению его настроения и поведения;

— директива (указание) — соционом предписывает клиенту выполнение определенных действий, способствующих решению проблемы клиента. Предполагается, что клиент выполнит указание;

— совет (информация, домашнее задание, пожелание, общие идеи о том, как действовать, думать, вести себя) — соционом дает клиенту полезную информацию;

— самораскрытие — соционом делится личным опытом и переживаниями либо разделяет нынешние чувства клиента, при этом устанавливает раппорт;

— обратная связь — позволяет клиенту понять, как его воспринимает социальный работник;

— логическая последовательность — соционом объясняет клиенту логические последствия его мышления и поведения («Если, то...»), смысл его переживаний и действий, позволяет предвидеть их результат;

— открытые вопросы («Кто?» — факты; «Как?» — чувства; «Почему?» — причина; «Можно ли?» — общая картина) — соционом выясняет основные факты, облегчающие разговор с клиентом;

— пересказ — соционом повторяет мысли клиента, использует его ключевые слова, тем самым активизирует обсуждение, показывает клиенту уровень понимания его проблем;

— отражение чувств — соционом помогает клиенту открывать и объяснять свои чувства;

— резюме — соционом в сжатом виде повторяет основные факты и чувства клиента, проясняет направление беседы;

— воздействующее резюме — используется в конце беседы, чтобы суммировать суждения соционома, чаще всего в комбинации с выводами и резюмирующими высказываниями клиента. Проясняет, чего психолог и клиент добились в ходе беседы.

4-й этап — в процессе воздействия на клиента соционом пользуется следующими приемами: ссылка на авторитет, апелляция к литературным источникам, обращение к научным данным, примеры из обыденной жизни и т. п.

Если клиент оказывает сопротивление воздействию соционома и не реагирует на мягкие формы воздействия (изложенные выше), то соционом обозначает сопротивление клиента и работает с ним. Это может быть в следующей форме: «Вам трудно принять...», «Вам не хочется согласиться...». Это позволяет обсудить ситуацию сопротивления клиента и одновременно, соционому важно показать свое стремление признать за клиентом некоторую правоту, отказавшись от сильного давления по переориентировке клиента. Клиенту предоставляется право не соглашаться с социономом.

Важный момент воздействия состоит в том, что обычно беседа идет на фоне негативной информации о человеке. Соционому очень важно обсудить с клиентом возможные позитивные варианты поведения.

Тестирование в данной ситуации позволяет клиенту обнаружить неизвестные ресурсы своей личности, сфокусировать внимание на возможностях, о которых он и не подозревал. На этом фаза воздействия закончена. По длительности она равна примерно 15 минутам.

При выработке альтернативных решений соционом создает клиенту условия выбора. Здесь психологу важно помнить о том, что «правильное» для него решение не обязательно является таковым для клиента.

Консультирование состоит из анализа не только вербальных реакций соционома и клиента. Особое внимание необходимо уделять невербальному поведению клиента во время беседы. При этом следует учитывать, что невер-

бальный язык отражает: условия взаимодействия с клиентом (время и место беседы, оформление кабинета и т. п.); информационный поток (смысл речевого высказывания может быть выражен невербально); интерпретацию содержания темы участниками взаимодействия. Основную информацию соционом снимает в визуальном контакте с клиентом (когда и почему индивид перестает смотреть в глаза), в анализе языка тела (считается, что наиболее информативным является изменение наклона туловища), в фиксации интонации и типа речи (громкость произносимого и т. п.), а также в учете всех изменений темы.

Самым важным показателем эффективности социального консультирования будут переживания клиента, которые могут быть описаны в обобщенном виде так: «Я стал другим».

5-й этап — происходит обобщение социономом в форме резюме результатов взаимодействия с клиентом по поводу проблемы, переход от обучения к действию. На этой стадии консультирования задачи соционома состоят в том, чтобы способствовать изменению мыслей, действий и чувств клиента в повседневной жизни.

Заканчивать консультацию лучше всего домашним заданием, обязательно отмечая для клиента необходимость отчета о выполнении (невыполнении) домашнего задания. Таким образом мобилизуются средства контроля за содержанием изменений, происшедших с клиентом во время беседы.

Правовое воспитание военнослужащих

Важнейшим средством обеспечения правовой и социальной защиты военнослужащих является осуществление их правового воспитания, совершенствование правовой подготовки.

Правовое воспитание личного состава Вооруженных Сил — это систематическое влияние на сознание, чувства и психологию людей в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правомерного поведения.

Субъектами правового воспитания личного состава являются:

— общество, государственные институты и учреждения;
— органы местного самоуправления;
— средства массовой информации;
— общественные организации и объединения;
— органы военного управления;
— командиры (начальники);
— юридические подразделения;
— воинские коллективы.

Объектами правового воспитания являются:

— военнослужащие, проходящие военную службу по контракту;
— военнослужащие, проходящие военную службу по призыву;
— гражданский персонал Вооруженных Сил;
— граждане, пребывающие в запасе, призванные для прохождения военных сборов;
— воспитанники суворовских военных и Нахимовского военно-морского училищ, кадетских корпусов, воспитанники военных оркестров.

Главной задачей правового воспитания является достижение того, чтобы военнослужащие знали, всегда и везде строго и точно соблюдали Конституцию Российской Федерации и федеральные законы, Военную присягу, уставы, требования других нормативных правовых актов и активно участвовали в их реализации.

Задачи правового воспитания:

— обучение военнослужащих правовым знаниям;

— превращение полученных правовых знаний в личные убеждения, в практические навыки и привычки правомерного поведения;

— привитие военнослужащим чувства нетерпимости к любым отступлениям от требований правовых норм;

— формирование готовности и умения военнослужащих активно отстаивать и защищать свои права;

— укрепление законности и правопорядка в Вооруженных Силах.

Основные принципы правового воспитания в Вооруженных Силах:

— гуманизация;

— научная обоснованность;

— индивидуальный подход;

— воспитание в коллективе и через коллектив;

— воспитание в процессе воинской деятельности;

— комплексность в воспитании военнослужащих;

— целеустремленность и конкретность;

— гибкость и динамизм в содержании, формах и методах;

— систематичность и непрерывность.

Основные направления правового воспитания:

— выработка четких мировоззренческих установок в условиях сложной и противоречивой общественно-политической ситуации в стране и реформирования Вооруженных Сил;

— формирование глубоких и устойчивых правовых представлений и убеждений, навыков активного правомерного поведения;

— анализ ситуации в стране и Вооруженных Силах с решением проблем укрепления законности и правопорядка и определение на этой основе системы приоритетов на ближайшую и долговременную перспективы;

— обеспечение взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления, правоохранительными органами, общественными объединениями при осуществлении правового воспитания личного состава Вооруженных Сил;

— использование исторического и современного отечественного и зарубежного опыта правового воспитания;

— обучение командиров (начальников) современным формам и методам правового воспитания;

— повышение уровня эффективности и полноты оперативного информирования личного состава о требованиях нормативных правовых актов;

— организация противодействия противоправному общественному мнению в воинских коллективах;

— повышение эффективности научных исследований в области формирования у военнослужащих правосознания, теории и практики поддержания правопорядка и дисциплины в войсках;

— улучшение морально-психологического климата в воинских коллективах.

Основными средствами правового воспитания путем разъяснения и изучения права являются:

— правовая пропаганда;

— правовое обучение;

— правовое самообразование.

Воздействие на сознание и чувства военнослужащих правовой практикой осуществляется с использованием таких средств, как:

— поддержание твердого уставного порядка;

— личный пример командиров (начальников);

— правильная дисциплинарная практика;

— своевременное и законное разрешение жалоб, заявлений и предложений;

— создание действенной системы социальной защиты военнослужащих и членов их семей;

— деятельность органов военной юстиции;

— участие военнослужащих в работе по укреплению законности и правопорядка.

Организация правового воспитания личного состава Вооруженных Сил включает:

— изучение и анализ исходного уровня правовых знаний, убеждений и привычек правомерного поведения военнослужащих;

— прогнозирование работы по правовому воспитанию, определение и формулирование целей и задач воспитательного воздействия;

— определение того, какие воздействия на объект правового воспитания могут привести к положительным, а какие к отрицательным результатам;

— планирование правового воспитания как составной части общей системы воспитания, определение приемов и способов, содержания правового воспитания и последовательности проведения мероприятий;

— непосредственную организацию правового воспитания, представляющую собой подбор исполнителей, доведение до них целей и задач правового воспитания личного состава, согласование и координацию их воспитательного воздействия на воинские коллективы и отдельных лиц;

— контроль и корректировку воспитательных воздействий в ходе осуществления мероприятий правового воспитания;

— анализ и обобщение хода и результатов правового воспитания, формирование и реализацию предложений по его совершенствованию.

Эффективность правового воспитания военнослужащих достигается за счет соблюдения основных принципов единства правового обучения и воспитания, индивидуального и дифференцированного подхода, умелого выбора и использования соответствующих форм и методов работы.

Правовое воспитание организуется и проводится непрерывно, согласованно и систематически в процессе боевой учебы, боевого дежурства, повседневной жизнедеятельности частей и соединений.

Система организации правового воспитания личного состава в Вооруженных Силах Российской Федерации определена в директиве министра обороны Российской Федерации «О мерах по повышению эффективности правового обучения и воспитания личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации» 2003 г. № Д-6. В ней определен порядок проведения правового обучения со всеми категориями военнослужащих.

Система организации правового воспитания личного состава в Вооруженных Силах Российской Федерации

Категории военнослужащих / Мероприятия правового воспитания	Офицеры: воинских частей	Офицеры: органов военного управления	Офицеры: НИИ и ВВУЗов	Прапорщики, мичманы	Солдаты (матросы), сержанты (старшины), проходящие военную службу: по контракту	Солдаты (матросы), сержанты (старшины), проходящие военную службу: по призыву	Солдаты (матросы), сержанты (старшины), проходящие военную службу: курсанты учебных частей	Слушатели ВВУЗов	Курсанты ВВУЗов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Правовое обучение									
1. Изучение правовых норм: — в ходе боевой подготовки	—	—	—	По планам боевой подготовки	Постоянно, при изучении учебных дисциплин по планам боевой подготовки.			При изучении учебных дисциплин в соответствии с учебными планами ВВУЗов.	
— в ходе командирской подготовки и профессионально-должностной подготовки — в системе ОГП	Постоянно, при изучении правовых норм, регламентирующих соответствующий вид деятельности			—	—	—	—	—	—
— при изучении военного права, социально-экономических и гуманитарных дисциплин	—	—	—	—	—	—	—	В соответствии учебными планами и программами обучения	
2. Дополнительная (факультативная) подготовка	—	—	—	—	—	—	В ходе дополнительных занятий, консультаций и факультативов		
3. Индивидуальная правовая подготовка	Осуществляется самостоятельно, в объеме, необходимом для исполнения обязанностей по занимаемой должности по свободному выбору, а также в часы плановой самостоятельной подготовки				—	—	В ходе самостоятельной подготовки		
II. Правовое информирование									
1. Общие информационно-правовые мероприятия	1. Единые дни правового информирования личного состава (ежеквартально) 2. Встречи с работниками военной юстиции, правоохранительных органов, органов государственной власти, органов местного самоуправления								
2. Правовые информации	Не реже 1 раза в квартал				Не реже 1 раза в месяц			По планам и программам ВВУЗов	
3. Доведение и разъяснение нормативных правовых актов: — в ходе боевой подготовки;	По мере принятия новых нормативных правовых актов по вопросам, касающимся Вооруженных Сил Российской Федерации							—	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
— при подготовке к выполнению боевых задач, несению боевого дежурства, боевой службы, караульной, гарнизонной, внутренней служб; — в ходе повседневной деятельности; — в системе сборовых мероприятий;	В ходе подготовительных занятий и инструктажей								
	1. При проведении служебных совещаний и подведении итогов. 2. На общих собраниях военнослужащих. В соответствии с планами проведения сборов с различными категориями воинских должностных лиц								
— в ходе подготовки приписного состава на военных сборах.	Согласно планам сборов, при личном изучении приписного состава				—	—	—		
III. Система правового воспитания военнослужащих и периодичность проведения основных мероприятий									
1. Единый день правовых знаний	ЕЖЕКВАРТАЛЬНО								
2. Правовые информации	Не реже 1 раза в квартал				Не реже 1 раза в месяц			По планам ВУЗов	
3. Дополнительное изучение законодательства, регламентирующего ответственность военнослужащих, с личным составом, допускающим правонарушения	ЕЖЕНЕДЕЛЬНО								
4. Вечера вопросов и ответов	1 раз в полугодие				Ежеквартально			1 раз в полугодие	Ежеквартально
5. Беседы по правовой тематике	Ежеквартально				Ежемесячно			Ежеквартально	
6. Открытые судебные заседания	По согласованию с военными судами при наличии преступлений, совершенных военнослужащими воинской части								
7. Доведение приказов об осуждении военнослужащих, приговоров и решений военных судов	По мере поступления выписок из приказов и копий приговоров (решений) военных судов								
8. Доведение до личного состава приказов, директив, указаний	Еженедельно				Ежемесячно	Ежемесячно	Ежемесячно	Еженедельно	Ежемесячно
9. Заседания аттестационных комиссий	По мере необходимости				—	—	—	По мере необходимости	—
10. Заседания товарищеских судов чести	По мере необходимости				—	—	—	По мере необходимости	—

Пропаганда правовых знаний

В подразделениях пропаганда правовых знаний проводится по следующим направлениям:

— проведение правового информирования;

— проведение вечера вопросов и ответов;

— доведение до военнослужащих статей Уголовного кодекса Российской Федерации об ответственности за воинские и общеуголовные преступления, приказов об осуждении военнослужащих;

— изучение нужд и запросов личного состава;

— доведение до личного состава положенных норм довольствия.

Правовое информирование личного состава планируется заместителем командира роты по воспитательной работе, как правило, на месяц и утверждается командиром роты. Тематика правового информирования согласовывается с помощником командира части по правовой работе. Правовые информации с личным составом проводятся еженедельно по 30 минут.

При подготовке к информации необходимо подобрать и внимательно изучить все нормативные правовые акты, относящиеся к рассматриваемому вопросу. При необходимости следует проконсультироваться у юристов, других должностных лиц. В ходе подготовки следует составить план-конспект, в котором кратко изложить основные вопросы, которые предполагается довести до военнослужащих.

При изложении материала необходимо продемонстрировать личному составу упоминаемые законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, приказы министра обороны Российской Федерации, указать, где они опубликованы, с тем, чтобы военнослужащие при желании могли самостоятельно ознакомиться с их содержанием.

После изложения материала необходимо ответить на возникшие у личного состава вопросы.

В проведении *вечера вопросов и ответов* выделяются три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап. О времени и месте проведения вечера вопросов и ответов, а также о его теме и составе участников необходимо заблаговременно оповестить личный состав. Вопросы к вечеру должны быть сформулированы заранее, для этого следует поставить задачу заместителям, командирам взводов, сержантам по сбору вопросов от личного состава. Целесообразно изготовить и вывесить в доступном месте специальный ящик для вопросов.

После сбора вопросов необходимо провести их анализ, обобщение и распределение по группам. Также необходимо определить, на какие вопросы может дать ответы командование роты, а на какие — другие должностные лица, и передать им эти вопросы для подготовки ответов.

При подготовке вечера командиру, заместителю командира по воспитательной работе следует подобрать справочную и юридическую литературу, внимательно изучить ее, найти ответы на поставленные вопросы. По наиболее сложным вопросам необходимо проконсультироваться у старшего офицера по социальной работе и профилактике правонарушений, помощника командира части по правовой работе, работников правоохранительных органов, других офицеров, имеющих юридическое образование.

Эффективность мероприятия будет значительно выше, если для участия в его подготовке и проведении будут приглашены представители командования части, офицеры тыловых служб, юристы, другие должностные лица.

Основной этап. В назначенное время личный состав роты собирается в установленном месте и ведущий (им может быть командир роты или его заместитель по воспитательной работе) зачитывает поданные военнослужащими

вопросы, дает ответы на них сам или предоставляет слово другим должностным лицам, участвующим в мероприятии. Военнослужащим предоставляется возможность задавать дополнительные вопросы, причем любому офицеру в устной или письменной форме.

Если на какие-либо вопросы ответы непосредственно в ходе вечера не будут даны, следует в обязательном порядке их записать и сообщить, когда, где и у кого можно будет получить ответы на них.

Заключительный этап. После проведения мероприятия необходимо обобщить вопросы, на которые не удалось дать ответы сразу, а также вопросы, требующие дополнительной проверки или принятия каких-либо мер по удовлетворению жалобы, предложения или заявления военнослужащего.

По каждому вопросу необходимо лично каждому заявителю в индивидуальном порядке дать необходимые разъяснения.

Доведение статей Уголовного кодекса Российской Федерации осуществляется на специальных бланках, которые хранятся в личных делах военнослужащих. Проводится в ходе правового информирования, в часы воспитательной работы. Как правило, доведение статей осуществляется в момент прибытия военнослужащего в воинскую часть. Доведение приказов министра обороны Российской Федерации об осуждении военнослужащих, как правило, проводится на вечерних поверках. О чем делается соответствующая запись в приложении к книге вечерней поверки.

Для *изучения жалоб и заявлений* проводятся следующие мероприятия:

— строевые смотры, на которых военнослужащие излагают свои проблемы проверяющим лицам;
— индивидуальные беседы;
— вечера вопросов и ответов;
— анкетирование (в том числе анонимное);
— общие собрания;
— собрания сержантов.

Организация правового обучения и самообразования

Правовое обучение организуется в части в соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации «О правовом обучении в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 333, директивы министра обороны Российской Федерации «О правовых минимумах» 1999 г. № Д-6, Наставления по правовой работе (приказ министра обороны Российской Федерации 2001 г. № 10).

Директивой 1999 г. № Д-6 определен правовой минимум для военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации.

После издания приказа министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 333 и директивы 1999 г. № Д-6 произошел ряд изменений в законодательной базе Российской Федерации, что несколько изменило содержание правовых документов, касающихся прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации. Поэтому целесообразно в приказе по части определить порядок правового обучения, а в инструкции (приложение к приказу) определять содержание документов, входящих в правовой минимум, с учетом вновь появившихся изменений и дополнений в действующем законодательстве.

Вариант

ПРИКАЗ
КОМАНДИРА ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 00000
№ ___

«___» ноября 2002 г. г. Москва

О правовом обучении в войсковой части 00000

В соответствии с требованиями приказа министра обороны Российской Федерации «О правовом обучении в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 г. № 333, директивы министра обороны Российской Федерации «О правовых минимумах» 1999 г. № Д-6, Наставления по правовой работе (приказ министра обороны Российской Федерации 2001 г. № 10) и в целях осуществления эффективных мер по воспитанию высокой правовой культуры военнослужащих и лиц гражданского персонала, совершенствованию правовой работы по укреплению законности и правопорядка, улучшению правовой подготовки личного состава войсковой части 00000, реализации обязательств Российской Федерации по распространению знаний о международном гуманитарном праве,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию о правовом обучении.
2. Считать правовую подготовку военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000 приоритетной в деле укрепления законности и правопорядка.
3. Начальникам отделов, отделений и служб войсковой части 00000 получить у юрисконсульта войсковой части 00000 в электронном виде (на компакт-диске) нормативные правовые акты, входящие в перечень правовых минимумов, и организовать их изучение с подчиненными во время самостоятельной работы.
4. Помощнику командира войсковой части 00000 по финансово-экономической работе — главному бухгалтеру войсковой части 00000 обеспечить выделение денежных средств для закупки необходимой правовой литературы.
5. Начальнику отделения кадров и строевого довести приказ до военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000.

Командир войсковой части 00000
полковник С. Леднев

Вариант

Приложение
к приказу командира войсковой части 00000
2002 года №___

ИНСТРУКЦИЯ
о правовом обучении в войсковой части 00000

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Инструкция определяет задачи, организацию и основные формы правового обучения в войсковой части 00000.

2. Правовое обучение — это система всеобщей и постоянной правовой подготовки и правового воспитания военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Правовое обучение является составной частью боевой подготовки и воспитательной работы в войсковой части 00000.

Правовое обучение направлено на усвоение всеми военнослужащими и лицами гражданского персонала войсковой части 00000 установленных правовых минимумов (приложение к настоящей Инструкции), норм международного гуманитарного права в целях осуществления повседневной служебной

деятельности, соблюдения законности, повышения уровня правовой культуры и правового воспитания.

3. Задачами правового обучения являются:

— обеспечение глубокого понимания военнослужащими и лицами гражданского персонала войсковой части 00000 вопросов формирования правового государства, повышение уровня правовой культуры личного состава;

— изучение законодательных актов, необходимых военнослужащим и лицам гражданского персонала войсковой части 00000 для исполнения должностных обязанностей.

Конечная цель правового обучения — на основе повышения правовой подготовки и правового воспитания военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000 обеспечить образцовое выполнение ими должностных обязанностей, их социальную защищенность в строгом соответствии с законами, воинскими уставами, другими нормативными правовыми актами.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАВОВОГО ОБУЧЕНИЯ

4. Общее руководство правовым обучением осуществляет заместитель командира части по воспитательной работе. Методическое руководство проведением правового обучения осуществляет помощник командира части по правовой работе.

5. Организация правового обучения включает:

— анализ состояния правовой работы в Вооруженных Силах Российской Федерации, изучение новых законодательных актов, доведение их до военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000;

— подготовку предложений по выполнению указаний министра обороны Российской Федерации по организации правового обучения в Вооруженных Силах Российской Федерации, разработку и осуществление конкретных мер по проведению правового обучения в войсковой части 00000, повышению его эффективности в укреплении дисциплины и правопорядка;

— контроль за проведением правового обучения в войсковой части 00000;

— разработку и утверждение планов правовой подготовки и правового воспитания военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000;

— взаимодействие с органами, осуществляющими руководство правовым обучением.

6. Организацию правового обучения и непосредственное руководство им в войсковой части 00000 осуществляют командир войсковой части 00000 и старший офицер по общественно-государственной подготовке при участии юрисконсульта войсковой части 00000.

7. В целях обеспечения изучения военнослужащими и лицами гражданского персонала войсковой части 00000 законодательных и других нормативных правовых актов установлены правовые минимумы для всех категорий личного состава, т. е. минимумы правовых знаний, которыми должны обладать военнослужащие и лица гражданского персонала.

Правовые минимумы в Вооруженных Силах Российской Федерации установлены:

— для офицеров;

— для прапорщиков;

— для лиц гражданского персонала.

Каждый офицер один раз в два года и перед назначением на должность сдает зачет по соответствующему правовому минимуму. Военнослужащие, не сдавшие зачеты по правовому минимуму, к назначению на вышестоящие должности не представляются.

Зачет по правовому минимуму сдается в конце второго учебного полугодия наряду с проведением контрольных мероприятий в системе командирской подготовки.

Зачеты проводятся в форме собеседования, в ходе которого военнослужащий, имея при себе соответствующие законодательные акты, приказы и директивы министра обороны Российской Федерации, должен показать их знание и умение пользоваться ими. Для приема зачетов командиром войсковой части 00000 назначается комиссия, в состав которой входят юрисконсульт войсковой части 00000 и не менее двух офицеров, наиболее подготовленных в решении юридических вопросов.

Уровень правовой подготовки офицеров отражается в соответствующих учетных ведомостях.

С лицами гражданского персонала войсковой части 00000 по правовому минимуму один раз в год непосредственным начальником проводится контрольное собеседование, в ходе которого выявляется уровень их правовых знаний и при необходимости даются указания.

III. ФОРМЫ ПРАВОВОГО ОБУЧЕНИЯ

8. В войсковой части 00000 устанавливаются следующие основные формы правового обучения:

— обязательные;

— факультативные.

В качестве обязательной формы правового обучения проводятся занятия с офицерами в системе командирской подготовки не менее 10 часов.

В качестве факультативных форм правового обучения, рассчитанных на более глубокое изучение действующего законодательства, проводятся:

— с офицерами — занятия на курсах подготовки и повышения квалификации при высших учебных заведениях Министерства обороны Российской Федерации, в университетах правовых знаний при Домах офицеров и клубах, лекции и беседы по правовым вопросам;

— с прапорщиками — занятия в системе общественно-государственной подготовки;

— с лицами гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации— занятия в рамках лекториев правовых знаний при Домах офицеров, клубах, единых дней правовых знаний, вечеров вопросов и ответов и другие мероприятия правового характера.

9. В системе информирования военнослужащих и лиц гражданского персонала войсковой части 00000 не менее 25% установленного времени уделяется информации правового характера.

10. Для повышения уровня подготовки офицеров организовывается самостоятельная работа по правовому минимуму в соответствии с Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации.

ЮРИСКОНСУЛЬТ ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 00000
лейтенант юстиции А. Тюрин

Вариант
Приложение
к Инструкции (п. 2), утвержденной
приказом командира войсковой части 00000
2002 года № ___

Правовой минимум офицеров

1. Конституция Российской Федерации.

2. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28 апреля 1998 года № 53-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 195).

3. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 300).

4. Федеральный закон «Об обороне» от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

5. Федеральный закон «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции» от 28 марта 1998 года № 52-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 455).

6. Федеральный закон «О ветеранах» от 12 января 1995 года № 5-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 185).

7. Федеральный закон «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 года № 161-ФЗ (приказ министра обороны Российской Федерации 1999 года № 161).

8. Закон Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 года № 4468-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

9. Закон Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» от 27 апреля 1993 года № 4866-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

10. Указ Президента Российской Федерации «Вопросы прохождения военной службы» от 16 сентября 1999 года № 1237 (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1999 года № 500).

11. Гражданский кодекс Российской Федерации.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации.

13. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации (с последующими изменениями и дополнениями).

14. Перечень мероприятий, которые проводятся без ограничения общей продолжительности еженедельного служебного времени военнослужащих (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 492).

15. Концепция безопасности военной службы Вооруженных Сил Российской Федерации (директива министра обороны Российской Федерации 1997 года № Д-10).

16. Руководство по учету вооружения, техники, имущества и других материальных средств в Вооруженных Силах (приказ министра обороны СССР 1979 года № 260, чч. 1—4).

17. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (приказ министра обороны СССР 1976 года № 180).

18. Наставление по защите государственных секретов в Вооруженных Силах (приказ министра обороны СССР 1990 года № 010).

19. Руководство по списанию с учета пришедших в негодное (предельное) состояние или утраченных материальных и денежных средств (приказ министра обороны СССР 1986 года № 0190).

20. Инструкция органам дознания Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в которых законом преду-

смотрена военная служба (приказ министра обороны Российской Федерации 2002 года № 230).

21. Основные вопросы порядка назначения и проведения административного расследования в воинской части (приказ министра обороны Российской Федерации 2001 года № 10).

22. Положение об организации производства работ с повышенной опасностью в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 314).

23. Инструкция по организации защиты законных интересов Министерство обороны Российской Федерации в судах (приказ министра обороны Российской Федерации 2002 года № 200).

24. Закон Российской Федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 года № 5485-1 (в редакции Федерального закона от 6 октября 1997 года № 131-ФЗ).

25. Земельный кодекс Российской Федерации.

26. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (с последующими изменениями и дополнениями).

27. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выдачи военнослужащим, увольняемым с военной службы, и гражданам, уволенным с военной службы, рекомендаций на внеконкурсное зачисление в государственные образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования» 1999 года № 20.

28. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении перечней воинских должностей, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья» 1999 года № 210.

29. Приказ министра обороны Российской Федерации «О внесении изменений в приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 280 «Об упорядочении решения вопросов, связанных с награждением личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации государственными наградами Российской Федерации и наградными знаками Министерства обороны Российской Федерации» 1999 года № 50.

30. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выплаты в Министерстве обороны Российской Федерации единовременных пособий военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы, и членам их семей» 1999 года № 55.

31. Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» 1999 года № 345.

32. Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных льготах супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и граждан, уволенных с военной службы» 1999 года № 171.

33. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об условиях и порядке заключения военнослужащими, обеспечиваемыми служебными жилыми помещениями, жилищного договора с Министерством обороны Российской Федерации» 1999 года № 244.

34. Приказ министра обороны Российской Федерации «О гибели военнослужащих в результате нарушений требований безопасности и дополнительных мерах по созданию и обеспечению безопасных условий военной службы» 1999 года № 280.

35. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке обеспечения жилыми помещениями в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 года № 80.

36. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по подготовке военнослужащих к выполнению требований безопасности в повседневной деятельности войск (сил)» 2000 года № 285.

37. Приказ министра обороны Российской Федерации «О погребении погибших (умерших) военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, уволенных с военной службы» (с последующими изменениями и дополнениями) 2000 года № 500.

38. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции об условиях и порядке приема в военные образовательные учреждения высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» 2002 года № 205.

39. Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных денежных выплатах военнослужащим при переездах на новое место военной службы в другой населенный пункт, направлении в служебные командировки и выполнении задач вне места постоянной дислокации воинской части» 1999 года № 355 (с последующими изменениями и дополнениями).

40. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 года № 360 (с последующими изменениями и дополнениями).

41. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время» 2000 года № 400.

Командиру войсковой части 00000, кроме указанных основных нормативных правовых актов, необходимо знать:

1. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

2. Положение о войсковом (корабельном) хозяйстве Вооруженных Сил (приказ министра обороны СССР 1977 года № 105 (с последующими изменениями и дополнениями).

3. Положение о вещевом обеспечении военнослужащих. Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 года № 605.

4. Положение о квартирно-эксплуатационной службе и квартирном довольствии (приказ министра обороны СССР 1977 года № 75 (с последующими изменениями и дополнениями).

5. Положение о финансовом хозяйстве воинской части (приказ министра обороны СССР 1973 года № 80 (с последующими изменениями и дополнениями).

6. Положение о денежном довольствии военнослужащих (с последующими изменениями и дополнениями).

7. Инструкцию по организации учета, хранения и выдачи стрелкового оружия и боеприпасов к нему, а также инженерных боеприпасов в Вооруженных Силах Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 90).

8. Положение об охране и сопровождении воинских грузов при их перевозке железнодорожным, морским и речным транспортом (приказ министра обороны Российской Федерации 1997 года № 321).

9. Руководство по оформлению, использованию, хранению и обращению с воинскими перевозочными документами в Вооруженных Силах Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 2001 года № 200).

10. Положение о товарищеских судах чести прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы в Вооруженных Силах (приказ министра обороны СССР 1973 года № 157).

11. Инструкцию о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 2000 года № 615).

12. Инструкцию по розыску и задержанию военнослужащих, самовольно оставивших воинскую часть, а также не явившихся в срок без уважительных причин на службу (директива Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации 1996 года № ДГШ-8).

13. Правила отбывания уголовных наказаний осужденными военнослужащими (приказ министра обороны Российской Федерации 1997 года № 302, с последующими изменениями и дополнениями).

14. Типовое положение о комиссиях по безопасности военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 457).

15. Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений и военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны (приказ министра обороны СССР 1984 года № 210).

16. Руководство по организации работы по охране труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 1995 года № 302).

17. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке проведения проверок в Вооруженных Силах Российской Федерации» 1999 года № 050.

18. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации выполнения в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» 1999 года № 425.

19. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Руководства по боевому слаживанию соединений и воинских частей, слаживанию органов военного управления при переводе их с мирного на военное время» 2000 года № 072.

20. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении выполнения требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах Министерства обороны Российской Федерации» 1999 года № 357.

21. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации работы по проведению выездных заседаний военных судов в расположении воинских частей и по объявлению приговоров и решений военных судов в приказах командования» 2000 года № 105.

22. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Руководства по подготовке водителей и допуску их к управлению транспортными средствами в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 года № 225.

23. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Наставления по правовой работе в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2001 года № 10.

24. Директива Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации «Об утверждении Временного положения об организации службы оперативных дежурных в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 года № ДГШ-011.

Правовой минимум прапорщиков

1. Конституция Российской Федерации.

2. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 195).

3. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 300).

4. Федеральный закон «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников органов налоговой полиции» от 28 марта 1998 года № 52-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1998 года № 455).

5. Федеральный закон «О ветеранах» от 12 января 1995 года № 5-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 185).

6. Федеральный закон «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 года № 161-ФЗ (приказ министра обороны Российской Федерации 1999 года № 161).

7. Закон Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 года № 4468-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

8. Закон Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» от 27 апреля 1993 года № 4866-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

9. Указ Президента Российской Федерации «Вопросы прохождения военной службы» от 16 сентября 1999 года № 1237 (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1999 года № 500).

10. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации (с последующими изменениями и дополнениями).

11. Положение о товарищеских судах чести прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы в Вооруженных Силах (приказ министра обороны СССР 1973 года № 157).

12. Требования безопасности в ходе учебы войск (сил) и при проведении различных работ.

13. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выдачи военнослужащим, увольняемым с военной службы, и гражданам, уволенным с военной службы, рекомендаций на внеконкурсное зачисление в государственные образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования» 1999 года № 20.

14. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выплаты в Министерстве обороны Российской Федерации единовременных пособий военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы, и членам их семей» 1999 года № 55.

15. Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» 1999 года № 345.

16. Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных льготах супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и граждан, уволенных с военной службы» 1999 года № 171.

17. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об условиях и порядке заключения военнослужащими, обеспечиваемыми служебными жилыми помещениями, жилищного договора с Министерством обороны Российской Федерации» 1999 года № 244.

18. Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке обеспечения жилыми помещениями в Вооруженных Силах Российской Федерации» 2000 года № 80.

19. Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по подготовке военнослужащих к выполнению требований безопасности в повседневной деятельности войск (сил)» 2000 года № 285.

20. Приказ министра обороны Российской Федерации «О погребении погибших (умерших) военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, уволенных с военной службы» (с последующими изменениями и дополнениями) 2000 года № 500.

Правовой минимум лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации.

2. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 85).

3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) (приказ министра обороны Российской Федерации 1996 года № 215).

4. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

5. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации.

7. Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений и военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны (приказ министра обороны СССР 1984 года № 210).

8. Руководство по организации работы по охране труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации 1995 года № 302).

9. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (приказ министра обороны СССР 1976 года № 180).

10. Приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении отпуска военнослужащим и лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, усыновившим ребенка» 1999 года № 376 .

11. Приказ министра обороны Российской Федерации «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» 2000 года № 167.

Литература

1. Введение в профессию. — М., 1992.

2. Военно-социальная работа в подразделении — части (Методические рекомендации). Вып. 4. — М., 1995.

3. Военно-социальная работа: методология, теория, практика. — М., 1998.

4. *Евченко А.М.* Семья молодого офицера: Дисс. ... канд. социол. наук. — М., 1991.

5. Итоги мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих и членов их семей в Вооруженных Силах Российской Федерации. — М., 2003.

6. *Калинчук Л.В., Караяни А.Г., Логинов И.П.* Технологии морально-психологического обеспечения: актуальные проблемы теории и практики. — М., 1997.

7. *Калита А.Н.* Профилактика самоубийств и покушений на них среди военнослужащих / / Воинская дисциплина и пути ее укрепления. — М., 1996.

8. *Кибакин М.В.* Социальная защищенность офицеров внутренних войск и ее обеспечение в современных условиях (социологический анализ): Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. — М., 1995.

9. Концепция воспитания личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации.

10. *Коровников А.В.* Социальная защита военнослужащих: становление, развитие и правовое регулирование. — М., 1995.

11. *Корякин В.М.* Теория и практика военно-социальной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учебно-методическое пособие / Под ред. В.И. Ключникова. — М., 1999.

12. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. — Петрозаводск,1992

13. *Маликов В.Г.* Стиль социально-управленческой деятельности командира и основные пути его совершенствования. — М., 1997.

14. Методическое пособие по организации и проведению военно-социальной работы в подразделении (части) / Под ред. В.И. Ключникова. — М., 1997.

15. Методическое пособие по предупреждению распространения случаев немедицинского употребления наркотических и других сильнодействующих веществ среди военнослужащих. — М., 1996.

16. Основы социальной работы: Учебник. — М., 1997.

17. Правовые основы военно-социальной работы. Вып. 5. — М., 1996.

18. Профилактика наркомании в подразделении. Памятка офицеру-пограничнику. — М., 1995.

19. Профилактика самоубийств: Методическое пособие для командиров, офицеров штабов и органов воспитательной работы. — М., 1995.

20. *Семикина Т.А.* Семья офицера. Социально-психологические аспекты ее укрепления: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1990.

21. *Сорвина А.С.* Социальная работа как феномен цивилизованного общества. — М., 1994.

22. Социальная работа (Вопросы и ответы). — М., 1997.

23. Социальная работа с военнослужащими и членами их семей. — М., 1996.

24. Социально-политические, психологические и экономические проблемы. — М., 1994.

25. Социальные технологии: Толковый словарь. — Москва ; Белгород, 1995.

26. *Степухович С.В.* Алкоголизмом больные / / Российская энциклопедия социальной работы. — М., 1997.

27. Теория и практика социальной работы: Методические материалы. — М., 1997.

28. *Тютченко А.М.* Из истории военно-социальной работы. — М., 1998.

Приложение 1

Форма 1

Социометрическая анкета

Ф.И.О. _____ взвод, рота _____ дата _____

Прочитайте список взвода. Отвечая на вопросы, отметьте знаком (+) фамилии тех военнослужащих, которые отвечают или не отвечают Вашему выбору. Ваши ответы не будут известны другим членам коллектива.

№ п/п	Фамилия, имя отчество	С кем бы Вы хотели выполнять ответственное задание командования		С кем бы Вы хотели провести отпуск	
		Да	Нет	Да	Нет
1.	Афонин				
2.	Акишин				
3.	Буянов				
4.	Васильев				
5.	Гундарев				
6.	Демидов				
7.	Денисов				
8.	Дугин				
9.	Ересько				
10.	Захаров				
11.	Коржов				
12.	Кудинепко				
13.	Князев				
14.	Курьята				
15.	Кучер				
16.	Мальцев				
17.	Мосин				
18.	Мицук				
19.	Резников				
20.	Светлов				
21.	Соловьев				
22.	Третьяков				
23.	Чиши				
24.	Штукатуров				
25.	Шестаков				

Примечание: в список вносятся все члены изучаемого коллектива (отделение, взвод).

Форма 2

Социоматрица
(пример заполнения)
Взвод 1, рота 2

№ п/п	Кто выбирает (фамилия)	Кого выбирают																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1.	Афонин			+	+	+	+	+	-		+	+	+		-	-	+	-	+		+	+		+	+	
2.	Акишин	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+	+
3.	Буянов		+		+				+	-		+	+			-		-		-	+				+	
4.	Васильев	-	-	-		-	-	+	-	+	+	+	+	+	-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+
5.	Гундарев	-	+	-	+		+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
6.	Демидов			+	+			+	+		+	+	+				+				+	+	+	+	+	+
7.	Денисов				+						+		+			-	+	-	+	-		+	+			
8.	Дугин		+	+	+						-			-		-			-		+					
9.	Ересько							+	-			+	+	-		-		-	-						+	-
10.	Захаров	-	+	-	+	-	-	+	-	+		+	+	+	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	-
11.	Коржов	-	-	+	+	+		+		-	+					-	+			-		+		+	+	
12.	Кудиненко			-				+	-		+										+	+				
13.	Князев		+		+		-			-						-		-			+					
14.	Курьята	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	+	-		-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	-
15.	Кучер	-	-	-	-	+	-	+	+	+	-	+	-	-	+		+	+	-	-	-	-	+	+	+	+
16.	Мальцев	-	-				+	-	-		-	-			+	-		+			+			+		
17.	Мосин		-	+		+					-	+		+	+	-			+	-	-	-	+		+	+
18.	Мицюк	+	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-		-	+	+	+	+	+	-
19.	Резников	-		-	+		+				+	+	+			+			-		-		+	+	+	
20.	Светлов	-	+	+	+	-					+		+	+		-	-	-	-			+				
21.	Соловьев				+		-				+		+					-	-		+			-	-	
22.	Третьяков	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+		+	+	-
23.	Чиши		-		+		+			-						+	+	-							+	
24.	Штукатуров			+						-		-		-		+	+	-					+	+		
25.	Шестаков	-	+	-	-	-	-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+	
	∑+	2	7	9	16	7	8	12	5	5	13	11	14	5	7	4	10	2	4	1	14	13	10	13	1	5
	∑-	11	9	9	3	5	7	3	10	9	6	6	3	9	4	17	6	17	12	13	5	3	3	3	2	6
	∑	-9	-	0	13	2	1	9	-5	-4	7	5	11	-4	3	-13	4	-15	-8	-12	9	10	7	10	14	-1
	Ci																									

Форма

Таблица определения величины социометрического статуса и индексов экспансивности

Полученные выборы (Σ)	Социометрический статус (абсолютные значения) при количестве личного состава во взводе					
	25	26	27	28	29	30
±1	0.042	0.040	0.038	0.037	0.036	0.034
±2	0.083	0.080	0.077	0.074	0.071	0.069
±3	0.125	0.120	0.115	0.111	0.107	0.103
±4	0.167	0.160	0.154	0.148	0.143	0.138
±5	0.208	0.200	0.192	0.185	0.178	0.172
±6	0.250	0.240	0.230	0.222	0.214	0.207
±7	0.292	0.280	0.269	0.259	0.250	0.241
±8	0.333	0.320	0.308	0.296	0.286	0.276
±9	0.375	0.360	0.346	0.333	0.321	0.310
±10	0.417	0.400	0.385	0.370	0.357	0.345
±11	0.468	0.440	0.423	0.407	0.393	0.379
±12	0.500	0.480	0.462	0.444	0.428	0.414
±13	0.542	0.520	0.500	0.481	0.464	0.448
±14	0.583	0.560	0.538	0.518	0.500	0.483
±15	0.625	0.600	0.577	0.555	0.571	0.517
±16	0.667	0.640	0.615	0.593	0.607	0.552
±17	0.708	0.680	0.654	0.630	0.643	0.586
±18	0.750	0.720	0.692	0.667	0.678	0.621
±19	0.792	0.760	0.731	0.704	0.714	0.655
±20	0.833	0.800	0.769	0.741	0.750	0.690
±21	0.875	0.840	0.808	0.778	0.786	0.724
±22	0.917	0.880	0.846	0.815	0.821	0.759
±23	0.958	0.920	0.885	0.852	0.857	0.793
±24	1.000	0.960	0.923	0.882	0.893	0.0828
±25	—	1.000	0.962	0.926	0.929	0.862
±26	—	—	1.000	0.963	0.964	0.897
±27	—	—	—	1.000	1.000	0.931
±28	—	—	—	—	—	0.966
±29	—	—	—	—	—	1.000

Примечание:

1. Знак социометрического статуса и индекс экспансивности соответствуют знаку разности положительных и отрицательных выборов, полученных (сделанных) военнослужащими по результатам социометрии.

2. При количестве военнослужащих во взводе менее 25 или более 30 определение социометрического статуса и индекса экспансивности производится по формуле, приведенной в соответствующем разделе.

Форма № 4

Социоматрица
(пример заполнения)
взвод 1, рота 2

№ п/п	Кто выбирает (фамилия)	Кого выбирают																									Число выборов			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Σ+	Σ-	Σ	Ej
1	Афонин			+	+	+	+	+	-		+	+	+		-	-	+	-	+		+	+		+	+		14	4	10	
2	Акишин	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+	+	18	6	12	
3	Буянов		+		+				+	-		+	+			-		-		-	+				+		7	5	2	
4	Васильев	-	-	-		-	-	+	-	+	+	+	+	+	-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	14	10	4	
5	Гундарев	-	+	-	+		+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	5	19	-14	
6	Демидов			+	+			+	+		+	+	+				+				+	+	+	+	+	+	14	-	14	
7	Денисов				+						+		+			-	+	-	+	-		+	+					7	3	4	
8	Дугин		+	+	+						-			-		-			-		+							4	4	0	
9	Ересько							+	-			+	+	-		-		-	-							+	-	4	6	-2	
10	Захаров	-	+	-	+	-	-	+	-	+		+	+	+	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	-	12	12	0	
11	Коржов	-	-	+	+	+		+		-	+					-	+			-		+		+	+		9	5	4	
12	Кудиненко			-				+	-		+										+	+					4	2	2	
13	Князев		+		+		-			-						-		-			+						3	4	-1	
14	Курьята	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	+	-		-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	-	10	14	-4	
15	Кучер	-	-	-	-	+	-	+	+	+	-	+	-	-	+		+	+	-	-	-	-	+	+	+	+	12	12	0	
16	Мальцев	-	-				+	-	-		-	-			+	-		+			+			+			5	7	-2	
17	Мосин		-	+		+					-	+		+	+	-			+	-	-	-	+		+	+	9	6	3	
18	Мицюк	+	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-		-	+	+	+	+	+	-	13	11	2	
19	Резников	-		-	+		+				+	+	+			+			-		-		+	+	+		9	4	5	
20	Светлов	-	+	+	+	-					+		+	+		-	-	-	-			+					7	6	1	
21	Соловьев				+		-				+		+					-	-		+			-	-		4	5	-1	
22	Третьяков	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+		+	+	-	8	16	-8	
23	Чиши		-		+		+			-						+	+	-							+		5	3	2	
24	Штуров			+						-		-		-		+	+	-					+	+			5	4	1	
25	Шестков	-	+	-	-	-	-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+		11	13	-2	

Форма 5

Социоматрица
(пример заполнения)
взвод 1, рота 2

№ п/п	Кто выбирает (фамилия)	Кого выбирают																									Число выборов			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Σ+	Σ–	Σ	Ei
1	Афонин			+	+	+	+	+	-		+	+	+		-	-	+	-	+		+	+		+	+		14	4	10	
2	Акишин	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+	+	18	6	12	
3	Буянов		+		+				+	-		+	+			-		-		-	+				+		7	5	2	
4	Васильев	-	-	-		-	-	+	-	+	+	+	+	+	-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	14	10	4	
5	Гундарев	-	+	-	+		+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	5	19	-14	
6	Демидов			+	+			+	+		+	+	+				+				+	+	+	+	+	+	14	-	14	
7	Денисов				+						+		+			-	+	-	+	-		+	+				7	3	4	
8	Дугин		+	+	+						-			-		-			-		+						4	4	0	
9	Ересько							+	-			+	+	-		-		-	-						+	-	4	6	-2	
10	Захаров	-	+	-	+	-	-	+	-	+		+	+	+	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	-	12	12	0	
11	Коржов	-	-	+	+	+		+		-	+					-	+			-		+		+	+		9	5	4	
12	Кудиненко			-				+	-		+										+	+					4	2	2	
13	Князев		+		+		-			-						-		-			+						3	4	-1	
14	Курьята	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	+	-		-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	-	10	14	-4	
15	Кучер	-	-	-	-	+	-	+	+	+	-	+	-	-	+		+	+	-	-	-	-	+	+	+	+	12	12	0	
16	Мальцев	-	-				+	-	-		-	-			+	-		+			+			+			5	7	-2	
17	Мосин		-	+		+					-	+		+	+	-			+	-	-	-	+		+	+	9	6	3	
18	Мицюк	+	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-		-	+	+	+	+	+	-	13	11	2	
19	Резников	-		-	+		+				+	+	+			+			-		-		+	+	+		9	4	5	
20	Светлов	-	+	+	+	-					+		+	+		-	-	-	-			+					7	6	1	
21	Соловьев				+		-				+		+					-	-		+			-	-		4	5	-1	
22	Третьяков	-	-	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+		+	+	-	8	16	-8	
23	Чиши		-		+		+			-						+	+	-							+		5	2	3	
24	Штуров			+						-		-		-		+	+	-					+	+			5	4	1	
25	Шестаков	-	+	-	-	-	-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+		11	13	-2	
	Σ+	2	7	9	16	7	8	12	5	5	13	11	14	5	7	4	10	2	4	1	14	13	10	13	16	5				
	Σ-	11	9	9	3	5	7	3	10	9	6	6	3	9	4	17	6	17	12	13	5	3	3	3	2	6				
	Σ	-9	-2	0	13	2	1	9	-5	-5	7	5	11	-4	3	-13	4	-15	-8	-12	9	10	7	10	14	-1				
	Ci																													

Форма 6

Социоматрица
(пример заполнения по первому критерию)
Взвод 1, рота 2

№ п/п	Кто выбирает (фамилия)	Кого выбирают																							
		4	7	10	11	13	19	20	21	22	23	2	12	25	3	5	8	24	14	6	15	16	18	1	9	17
4.	Васильев		+	+	+	+	+	+	+	+	+															
7.	Денисов	+		+									+													
10.	Захаров	+	+		+			+	+	+		+	+	+												
11.	Коржов	+		+											+		+									
13.	Князев	+						+				+														
19.	Резников	+																								
20.	Светлов	+		+		+			+			+	+		+											
21.	Соловьев	+		+				+					+													
22.	Третьяков	+		+														+	+							
23.	Чиши	+																+		+	+	+				
2.	Акишин			+		+		+						+	+	+	+									
12.	Кудиненко		+	+				+	+																	
25.	Шестаков			+								+														
3.	Буянов			+	+			+				+					+	+								
5.	Гундарев											+														
8.	Дугин				+							+			+											
24.	Штуров									+	+				+						+					
14.	Курьята									+												+				
6.	Демидов									+	+											+				
15.	Кучер										+							+								
16.	Мальцев										+								+	+						
18.	Мицюк																							+		
1.	Афонин																						+			
9.	Ересько																									
17.	Мосин																									

Приложение 2

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) разработан А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным. Он предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития.

В основу методики положено представление об адаптации как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и ухудшением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям воинской дисциплины, правопорядка, суицидальным поступкам, срыву профессиональной деятельности и развитию болезней.

Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

— «достоверность» (Д);
— «нервно-психическая устойчивость» (НПУ);
— «коммуникативные способности» (КС);
— «моральная нормативность» (МН);
— «личностный адаптивный потенциал» (ЛАП).

Инструкция обследуемым

Вам предлагается ответить на ряд вопросов, касающихся некоторых особенностей Вашего самочувствия, поведения, характера. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если вы отвечаете на вопрос «Да», поставьте в соответствующей клетке регистрационного бланка знак «+» (плюс), если Вы выбрали ответ «Нет», поставьте знак «—» (минус). Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Отвечать нужно на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Если у Вас возникнут вопросы — поднимите руку.

Текст опросника

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно не справедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, я должен ему ответить тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.

14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Иногда у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь — стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня — это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Большую часть времени у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (не быстрее и не медленнее), нет ни хрипоты, ни невнятности.
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была такая компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.

51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас масса моего тела постоянная (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко могу заплакать.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.
78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где хочется, а не там, где положено.
79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.
80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.
81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывали.
82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.
83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять — самое безопасное.
89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда остаюсь один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни были один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я очень редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что это у меня плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.

130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что для меня все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен, и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет мне бывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение тех правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка у меня вызывает смех.
149. Если дело идет у меня плохо, то мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.
151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так как надо.
155. Будущее мне кажется безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне непоколебимым.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.
160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я могу легко отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни все, что могут.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Регистрационный бланк к личностному опроснику «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Ф.И.О. _____ **Дата обследования** _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135
136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165

Обработку результатов проводят по четырем «ключам», соответствующим шкалам: «достоверность», «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативные способности», «моральная нормативность», «личностный адаптивный потенциал». На каждый вопрос теста обследуемый может отвечать «да» или «нет». Поэтому при обработке результатов учитывается количество ответов, совпавших с «ключом». Каждое совпадение с ключом оценивается в один «сырой» балл.

Шкала достоверности оценивает степень объективности ответов. В случае если общее количество «сырых» баллов превышает 10, полученные данные следует считать недостоверными вследствие стремления военнослужащего соответствовать социально желаемому типу личности.

При массовом обследовании, а также при дефиците времени процесс определения социально-психологической адаптации военнослужащих может быть ускорен. Для этого достаточно иметь два «ключа» — для шкалы достоверности и шкалы личностного адаптивного потенциала. Шкала ЛАП более высокого уровня. Она включает в себя шкалы «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативные способности», «моральная нормативность» и дает представление в целом об адаптивных возможностях личности, но не позволяет получить дополнительную информацию о психологических особенностях обследуемых.

Таблица 1

Ключи к многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Наименование шкалы	Номера вопросов с ответом «Да»	Номера вопросов с ответом «Нет»
Достоверность (Д)		1,10,19,31,51, 69,78,92,101, 116,128,138,148
Личностный адаптивный потенциал (ЛАП)	4,6,7,8,9,11,12,14,15,16,17,18,20,21,22,24,27 28,29,30,33,36,37,39,40,41,42,43,46,47,50, 56,57,59,60,61,63,64,65,67,68,70,71,72,73,75 77,79,80,81,82,83,84,86,88,89,90,91,93,94,95 96,98,99,102,103,104,106,108,109,110,111, 112,113,114,115,117,118,119,120,121,122, 123,124,125,126,129,131,133,135,136,137, 139,141,142,143,145,146,149,150,151,152, 153,154,155,156,157,158,161,162,164,165.	2,3,5,13,23,25,26,32,3 4,35,38, 44,45,48,49,52, 53,54,55,58,62, 66,74,76,85,87, 97,100,105,107, 127,130,132,134,140, 144,147,159,160, 163
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	4,6,7,8,11,12,15,16,17,18,20,21,28,29,30,37, 39,40,41,47,57,60,63,65,67,68,70,71,73,75, 80,82,83,84,86,89,94,95,96,98,102,103,108, 109,110,111,112,113,115,117,118,119,120, 122,123,124,129,131,135,136,137,139,143, 146,149,153,154,155,156,157,158,161,162	2,3,5,23,25,32, 38,44,45,49,52, 53,54,55,58,62, 66,87,105,127, 132,134,140
Коммуникативные способности	9,24,27,33,43,46,61,64,81,88,90,99,104,106, 114,121,126,133,142,151,152	26,34,35,48,74, 85,107,130,144, 147, 159
Моральная нормативность (МН)	14,22,36,42,50,56,59,72,77,79,91,93,125,141, 145,150,164,165	13,76,97,100, 160 163

Таблица 2

Перевод в стэны результатов, полученных по шкалам методики «Адаптивность»

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				Стэны
ЛАП	НПУ	КС	МН	
62—>	46—>	27—31	18—>	1
51—16	38—45	22—26	15—17	2
40—50	30—37	17—21	12—14	3
33—39	22—29	13—16	10—11	4
28—32	16—21	10—12	7—9	5
22—27	13—15	7—9	5—6	6
16—21	9—12	5—6	3—4	7
11—15	6—8	3—4	2	8
6—10	4—5	1—2	1	9
1—5	0—3	0	0	10

Итоговую оценку по шкале «личностный адаптивный потенциал» можно получить путем простого суммирования сырых баллов по трем шкалам «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативные способности», «моральная нормативность» с последующим переводом полученной суммы по таблице 3.

Таблица 3

Интерпретация адаптивных способностей по шкале «ЛАП» методики «Адаптивность»

Уровень адаптивных способностей (стэны)	Интерпретация
5—10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью
3—4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий
1—2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра)

Таблица 4

Интерпретация основных шкал методики Адаптивность»

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего (1—3 стэна)	Выше среднего (7—10 стэнов)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения

Приложение 3

Классификация источников суицидальной опасности воинской службы (ИСО)

Средовые (социальные) ИСО

I. ИСО в служебной деятельности.

1. Служебные конфликты (неуставные взаимоотношения).
2. Боязнь за совершенное правонарушение.
3. Демонстративно-шантажные убеждения.
4. Аргументация своей точки зрения и поведения в сложной ситуации.
5. Уход от тяжелых обстоятельств.
6. Искривление дисциплинарной практики.
7. Утечка конфиденциальной информации.

II. ИСО в личностной сфере.

1. Финансовое положение близких.
2. Жилищное (материальное) неблагополучие.
3. Конфликты с близкими.
4. Интимные проблемы (супружеская неверность, неразделенная любовь)

III. ИСО в духовной сфере.

1. Политические убеждения.
2. Религиозные убеждения.
3. Угрызения совести.

Индивидуальные (биологические) ИСО

I. Психологические ИСО.

1. Нервно-психическая неустойчивость.
2. Психологические особенности личности, обусловливающие самоуничтожение.
3. Снижение авторитета (рейтинга) в коллективе, низкий социометрический статус.

II. Медицинские ИСО.

1. Нервно-психическая неустойчивость.
2. Невротические расстройства.
3. Психотические расстройства.
4. Реактивные состояния.
5. Патохарактерологические состояния.
6. Психический инфантилизм.
7. Умственное недоразвитие.
8. Алкоголизм, наркомании, токсикомании.
9. Органические расстройства.

Приложение 4

Методика определения риска суицидальности

Предлагаемая методика призвана способствовать психологам, социологам, социальным работникам в установлении степени риска совершения суицида военнослужащими, оказавшимися в тяжелых жизненных ситуациях. Вместе с тем ее могут использовать командиры, заместители командиров подразделений по воспитательной работе для подтверждения своих выводов о военнослужащих, которые по своим поведенческим и другим признакам находятся в условиях жизненного кризиса или пресуицидальном состоянии.

Основу методики составляет специальная карта, в которую включен 31 фактор риска суицида. Наличие и степень выраженности каждого из этих факторов необходимо установить у обследуемого военнослужащего. Сбор необходимой информации осуществляется традиционными методами: наблюдение, индивидуальные беседы, изучение и анализ документов. Лучше узнать человека помогает обобщение мнений о нем различных категории военнослужащих, сопоставление результатов наблюдений и выводов, сделанных из бесед с сослуживцами.

Квалифицированную помощь в более глубоком изучении воинов могут оказать медицинские работники. Проводя амбулаторные приемы, постоянно общаясь со всем личным составом, военный врач имеет возможность систематически наблюдать за поведением воинов, определять их особенности и выявлять причины тех или иных отклонений в поведении.

Многие нужные сведения можно получить из переписки с родителями, а также со школами, предприятиями, военкоматами. Эти источники информации помогут лучше изучить условия жизни и воспитания подчиненных до призыва в армию, узнать о влиянии родителей на своих сыновей.

Достоверность методики повышается с расширением источников информации и способов изучения личности.

На основании материалов предшествующего изучения личности исследуемого, а также по результатам свободной беседы с ним постарайтесь отметить наличие выраженности у него перечисленных в карте факторов. При этом напротив каждого фактора поставьте его условный «вес» в соответствии с таблицей. Так, например, при наличии факторов 8, 9, 11-31 напротив них ставится «вес» +1, если они слабо выражены — + 0,5, если не выявлено — ставится 0,если фактор отсутствует — ставится минус 0,5. «Вес» факторов 5—7 оценивается баллами от минус 0,5 до +2, а факторов 1—4, 10 от минус 0,5 до +3

Нулем оцениваются также характеристики факторов 7—10 у лиц, не достигших среднего возраста начала половой жизни (19 лет) и вступления в брак (21 год). Затем вычисляется алгебраическая сумма «весов» всех факторов. Если полученная величина меньше, чем 8,80 — риск суицида незначителен. Если эта величина колеблется от 8,80 до 15,40, то имеется риск совершения суицидальной попытки. В случае когда сумма «весов» превышает 15,40, риск суицида исследуемого лица велик, а в случае наличия в анамнезе попытки самоубийства значителен риск ее повтора. При появлении цифр, превышающих критические значения риска суицида, необходимо немедленно обратиться к врачам и провести клинико-психологическое обследование этого военнослужащего. Для правильного определения степени риска суицида необходимо точно соблюдать все указанные условия. Результаты изучения воинов целесообразно записывать в рабочую тетрадь, блокнот по определенной системе. Важно систематически накапливать факты и анализировать их, придать этой работе целенаправленный характер. При самой хорошей организации не рассчитывайте на быстрый успех. Несомненно, одно: хорошее знание военнослу-

жащих позволит сразу распознать неладное в их поведении, найти приемлемые формы душевного контакта, оказать профилактическое воздействие и помощь.

Карта риска суицидальности

Изучаемые факторы:

I. Данные анамнеза

1. Возраст первой суицидальной попытки — до 18 лет
2. Ранее имела место суицидальная попытка
3. Суицидальные попытки у родственников
4. Развод или смерть одного из родителей (до 18 лет)
5. Недостаток тепла в семье в детстве или юношестве
6. Полная и частая безнадзорность в детстве
7. Начало половой жизни — 16 лет и ранее
8. Ведущее место в системе ценностей принадлежит любовным отношениям
9. Производственная сфера не играет важной роли в системе ценностей
10. В анамнезе имел место развод

II. Актуальная конфликтная ситуация

11. Ситуация неопределенности, ожидания
12. Конфликт в области любовных или супружеских отношений
13. Продолжительный служебный конфликт
14. Подобный конфликт имел место ранее
15. Конфликт, отягощенный неприятностями в других сферах жизни
16. Субъективное чувство непреодолимости конфликтной ситуации
17. Чувство обиды, жалости к себе
18. Чувство усталости, бессилия
19. Суицидальные высказывания с угрозой суицида

III. Характеристика личности

20. Эмоциональная неустойчивость
21. Импульсивность
22. Эмоциональная зависимость, необходимость близких эмоциональных контактов
23. Доверчивость
24. Эмоциональная вязкость, неподвижность
25. Болезненное самолюбие
26. Самостоятельность, отсутствие зависимости в принятии решений
27. Напряженность потребностей (сильно выраженное желание достичь своей цели, высокая интенсивность данной потребности)
28. Настойчивость
29. Решительность
30. Бескомпромиссность
31. Низкая способность к образованию компенсаторных механизмов, вытеснению фрустирующих факторов

Таблица 1

«Вес» фактора риска суицида в зависимости от его наличия, выраженности и значимости

Характеристика наличия факторов	Номера факторов		
	8, 9, 11—31	5—7	1–4, 10
• отсутствует	– 0,5	– 0,5	– 0,5
• слабо выражен	+ 0,5	+ 1	+ 1,5
• присутствует	+ 1	+ 2	+ 3
• наличие не выявлено	0	0	0

Приложение 5

Организация осмотра мест вероятного сокрытия наркотических средств

Осмотр помещений

Поиск наркотиков в помещении должен быть хорошо спланирован. Для этого помещение разбивается на сектора, которые осматриваются последовательно. Лучше всего использовать метод «улитки». Наркотики в помещении могут быть спрятаны: в полости двери, дверных косяках, под подоконниками, в оконных и дверных ручках, в оконных коробках, ставнях, в распределительном щите, в печных трубах, дымоходах, за экранами, прикрывающими радиаторы парового отопления, под паркетом и линолеумом, за облицовочными плитами, за плинтусами, в ложных потолках, в люках водопроводной системы, в неиспользуемых трубопроводах, в воздуховодах, в люстрах, в выключателях, в розетках, в звонках, в ящике (шкафу) для уборочного инвентаря, за унитазом, раковиной и в их стоках, в душевых распылителях, в водосточных желобах и трубах и т. д. Для хранения наркотиков могут использоваться вещи и предметы, находящиеся в помещениях: телевизоры, телевизионные антенны, радиоприемники, телефонные аппараты, электрообогреватели, пишущие машинки и футляры к ним, музыкальные инструменты и футляры к ним, ящики и клетки для домашних животных, чучела животных, складки занавесок и портьеры, карнизы для занавесок, часы, фотоаппараты, резервуары с водой для тушения пожара, папки, конверты, книги, тетради, настольные лампы, переносные фонари, оружие и боеприпасы, спортивный инвентарь, кухонная утварь (в рукоятках ножей, солонках, перечницах, в емкостях для специй и т. д.), продукты питания (в овощах, фруктах, яйцах, хлебе, тортах, сыре, конфетах, плитках шоколада, в жевательной резине, в варенье), консервные банки, посылочные ящики, различные емкости, пакеты с мусором, сложенные газеты, подставка гладильной доски, мелкие предметы и упаковки из-под них (стиральные резинки, авторучки, упаковки для фотопленок, медальоны, баночки из-под вазелина, обувного крема, аэрозольные упаковки, тюбики из-под зубной пасты, пены для бритья, мыльницы, мыло, упаковки из-под лезвий, в ручке помазка для бритья, во флаконах из-под жидкости после бритья, одеколона, пустотелые элементы питания, футляры очков, запечатанные сигаретные пачки, сигареты и папиросы (в этом случае табак значительно темнее), зажигалки, портсигары, лекарственные упаковки, бинты, одежда, находящаяся в шкафах. Наркотики прячут в обивке мебели, матрацах, в постельном белье, каркасах кроватей, в упаковках, подвешиваемых к наружным стенам, за подкладкой чемоданов, дипломатов, портфелей, за рамами картин, окантовкой зеркал и т. д. Наркотические средства могут быть сокрыты на теле в носимой одежде и обуви. Особое внимание следует обращать на лацканы, манжеты, воротники, карманы (пистоны), ремни, галстуки, подтяжки, полость каблука. Наркотические средства могут быть спрятаны за козырьком шапки, отворотами пилотки, в тулье фуражки, под погонами. Пропитанная наркотическими веществами ткань (носовой платок) зашивается за подкладку, чтобы затем в подходящий момент в безопасном месте растворить наркотик и выпарить его из раствора. Наркотики могут быть обнаружены между пальцами ног, под лейкопластырем приклеенным к ступне, под мышкой и в других естественных углублениях и полостях тела (например, наркотики могут находиться в заглатываемом контейнере, предварительно привязываемом к зубу). Наркотики могут храниться также и на территории, прилегающей к казарме: в емкостях, закопанных в землю, под плитами, которыми выкладывают дорожки, в элементах ограды, в погребах, в выгребных ямах, в построй-

ках (банях, сараях, собачьих вольерах и т. п.), в сооружениях и хранилищах автопарка, в дуплах деревьев и т. д.

Осмотр транспортных средств

Целесообразно выделить три зоны поиска: салон (кабина автомобиля), передняя и задняя части. При осмотре передней части необходимо проверить: бампер, обратную сторону номерного знака (крепление с помощью липкой ленты), полость радиатора (наличие герметических пакетов), брызговики передних колес, воздуховоды системы обогрева, пространства между воздушным фильтром и карбюратором, масляный фильтр, пространство под аккумуляторной батареей, колпаки передних колес. При осмотре салона (кабины) проверяются: задняя часть приборной доски (крепление с помощью липкой ленты, булавок или магнитных приспособлений), радиоприемник, верхние и боковые части «бардачка», воздуховоды системы обогрева, пепельница и ее содержимое, ящик с инструментами (инструментальная сумка), предметы в салоне (пакеты, свертки), пространство под ковриками, обратные стороны педалей, пространство под сиденьями и между ними, обшивка сидений и спинок кресел, обивка дверей и потолка, фонарь, зеркала, коробка скоростей, внешняя часть крыши кабины.

При осмотре задней части автомобиля следует проверить: содержимое кузова (свертки, пакеты и т. п.), заднее колесо, задние крылья и бампер, габаритные фонари, брызговики задних колес, колпаки задних колес, наличие герметических контейнеров в бензобаке, ведущий мост.

Приложение 6

Методика оценки адаптационных способностей (МОАС)

Анализ процесса адаптации военнослужащих к условиям службы по призыву позволяет определить адаптационные способности (адаптивность) личности как ее индивидуальные психологические особенности, являющиеся условием успешной переадаптации к армейской среде и определяющие адекватное ее требованиям поведение, эффективное взаимодействие с данной средой без значительного нервно-психического напряжения.

ИНСТРУКЦИЯ

Просим Вас внимательно прочитать суждения и на бланке для ответов зачеркнуть квадратик с выбранной Вами позицией.

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше.
а) *да;* в) *трудно сказать;* с) *нет*
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*
3. Когда я ложусь спать, я:
а) *засыпаю быстро;* в) *нечто среднее;* с) *засыпаю с трудом*
4. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.
а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*
5. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.
а) *да;* в) *трудно сказать;* с) *нет*
6. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.
а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*
7. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*
8. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.
а) *да;* в) *трудно сказать;* с) *нет*
9. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
а) *моим хорошим друзьям;* в) *не знаю;* с) *в своем дневнике*
10. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.
а) *да;* в) *трудно сказать;* с) *нет*
11. Мне всегда приходится преодолевать смущение.
а) *да;* в) *возможно;* с) *нет*
12. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.
а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*
13. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.
а) *да;* в) *не знаю;* с) *нет*
14. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо.
а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*
15. Мне бывает трудно признать, что я не прав.
а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*
16. На предприятии мне было бы интереснее:
а) *работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве;* в) *трудно сказать;* с) *беседовать с людьми, занимаясь общественной работой*
17. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
а) *раздражает меня;* в) *нечто среднее;* с) *не беспокоит меня совершенно*
18. Мне говорили, что ребенком я был:

а) *спокойным и любил оставаться один;* в) *не знаю;* с) *живым и подвижным*

19. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них.

а) *да;* в) *трудно сказать;* с) *нет*

20. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать.

а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*

21. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.

а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*

22. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими.

а) *всегда;* в) *иногда;* с) *редко*

23. Я предпочел бы скорее работать:

а) *в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них;* в) *затрудняюсь ответить;* с) *архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект*

24. То, что я делаю, у меня не получается:

а) *редко;* в) *иногда;* с) *часто*

25. Я принимаю решения:

а) *быстрее, чем многие люди;* в) *не знаю;* с) *медленнее, чем большинство людей*

26. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству.

а) *да;* в) *нечто среднее;* с) *нет*

27. Если человек не отвечает сразу же после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость.

а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*

28. У меня возникают сильные эмоции (тревога, гнев, приступы смеха), казалось бы, без определенной причины.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

29. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.

а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*

30. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

31. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

а) *да;* в) *не знаю;* с) *нет*

32. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

33. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

34. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

а) *сразу же думаю: «У него плохое настроение»;* в) *не знаю;* с) *беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил*

35. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.

а) *верно;* в) *не знаю;* с) *неверно*

36. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.

а) *верно;* в) *иногда;* с) *неверно*

37. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.

а) *часто;* в) *иногда;* с) *никогда*

38. Мне бывает скучно:

а) *часто;* в) *иногда;* с) *редко*

39. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

40. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.

а) *да, в большинстве случаев;* в) *иногда;* с) *нет, редко*

41. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. д.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

42. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время я ощущаю тревогу и страх.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

43. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.

а) *да;* в) *иногда;* с) *нет*

Ответы на данный тест военнослужащий фиксирует в бланке для ответов, где вопросы сгруппированы таким образом, что сумма баллов одной строки соответствует результату по одному из факторов укороченного 16-факторного личностного опросника Р.Б. Кэттелла, который обозначен с правой стороны бланка.

Данные факторы имеют устойчивую корреляцию с нервно-психической неустойчивостью на нескольких этапах адаптационного процесса военнослужащих. И поэтому данная методика может использоваться для выявления военнослужащих «групп риска» на любом из этапов воинской службы.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ № ___

_____

(воинское звание, фамилия, инициалы, период службы)

1			8			15			22			29			36			43			MD
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
2			9			16			23			30			37						A
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
3			10			17			24			31			38						C
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
4			11			18			25			32			39						H
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
5			12			19			26			33			40						
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
6			13			20			27			34			41						0
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
7			14			21			28			35			42						Q
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				

Затем данные тестирования обрабатываются с помощью «ключа», у которого над вырезанными окошками обозначены баллы, соответствующие выбору военнослужащего. При обработке результатов «ключ» накладывается на бланк для ответов, складываются построчно баллы над окошками, зачеркнутыми те-

стируемым и справа записывается сумма баллов, набранных по соответствующему фактору. Клеточки вырезаются:

1			8			15			22			29			36			43		
2	1	C	A	1	2	1	2	C	2	1	C	A	1	2	1	2	C	1	2	C
2			9			16			23			30			37					
1	2	C	2	1	C	1	2	C	A	2	1	2	1	C	1	2	C			
3			10			17			24			31			38					
1	2	C	2	1	C	1	2	C	A	2	1	2	1	C	A	1	2			
4			11			18			25			32			39					
A	2	1	2	1	C	A	1	2	A	1	2	A	1	2	1	2	C			
5			12			19			26			33			40					
A	2	1	A	1	2	1	2	C	A	2	1	2	1	C	A	1	2			
6			13			20			27			34			41					
A	2	1	A	1	2	1	2	C	1	2	C	A	2	1	2	1	C			
7			14			21			28			35			42					
1	2	C	A	2	1	A	1	2	2	1	C	1	2	C	2	1	C			

При результатах по фактору MD более 10 баллов анкета отбраковывается и дальнейшей обработке не подлежит.

Затем рассчитывается коэффициент адаптивности испытуемого $(K_{АД})$ по формуле: $K_{АД} = \frac{(A+C+H)-(L+O+Q)}{6}$. Для расчета $K_{АД}$ в формулу подставляются «сырые» баллы, набранные испытуемым по результатам тестирования (без перевода их в стэны).

В результате военнослужащие распределяются на 4 группы:

I группа — военнослужащие с высокими адаптационными способностями при $K_{АД} > 1{,}5$;

II группа — военнослужащие с удовлетворительными адаптационными способностями при значениях $K_{АД}$, лежащих в пределах от 1 до 1,5;

III группа — военнослужащие с низкими адаптационными способностями при значениях $K_{АД}$ от 0,5 до 1;

IV группа — военнослужащие с неудовлетворительными адаптационными способностями при значениях $K_{АД} < 0{,}5$.

Военнослужащие, входящие в IV группу, не способны успешно адаптироваться к условиям службы и вследствие этого представляют собой объект повышенного риска с точки зрения нарушений нервно-психической деятельности.

Таким образом, если военнослужащий попадает в IV группу, то это означает явную выраженность у него признаков нервно-психической неустойчивости; при коэффициенте адаптации III группы необходимо усилить контроль за военнослужащим и осуществить профилактические мероприятия по повышению нервно-психической устойчивости.

Приложение 7

Экспресс-методика оценки МПС

(Данная методика позволяет выявлять состояния военнослужащих, являющиеся предвестниками развития нервно-психической неустойчивости, что дает возможность для развертывания работы по недопущению НПН.)

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените, пожалуйста, свое состояние, отметив в регистрационном бланке номер одного из вариантов, который в большей степени соответствует Вашим ощущениям.

1. Физический комфорт
1) наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе;
2) имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе;
3) полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений.

2. Болевые ощущения
1) имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе;
2) болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе;
3) полное отсутствие каких-либо болей.

3. Температурные ощущения
1) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство озноба;
2) ощущение тепла, повышение температуры тела;
3) отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела.

4. Восприимчивость (чувствительность) к внешним раздражителям
1) резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях;
2) умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе;
3) отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность.

5. Особенности сна
1) беспокойный с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне;
2) нормальный, обычный сон;
3) хороший, крепкий, освежающий сон накануне.

6. Особенности внимания
1) ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость;
2) обычное внимание без каких-либо изменений;
3) улучшение способности к сосредоточению, отвлечению от посторонних дел.

7. Особенности умственной работоспособности
1) значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость;
2) обычная умственная работоспособность;
3) повышение умственной работоспособности.

8. Состояние мышц тела

1) значительное мышечное напряжение, подергивание отдельных мышц лица, шеи, рук;

2) умеренное повышение мышечного тонуса, некоторое мышечное напряжение (сжатые кулаки, сжатый рот);

3) обычный мышечный тонус.

9. Оценка помехоустойчивости

1) значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях;

2) обычное состояние без каких-либо изменений;

3) повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех.

10. Особенности речи

1) нарушение речи — появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос;

2) обычная речь;

3) повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества;

11. Общее психическое состояние

1) чувство усталости, несобранности, рассеянности, апатии, снижение психического тонуса;

2) обычное состояние;

3) состояние собранности, повышенной готовности к работе, мобилизованности, высокого психического тонуса.

12. Степень распространенности признаков напряжения

1) большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма;

2) отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но напротив, способствующие ее продуктивности;

3) единичные слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание.

13. Частота возникновения признаков и состояния напряжения

1) признаки напряжения развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин;

2) некоторые признаки напряжения развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций;

3) признаки напряжения развиваются очень редко.

14. Наличие психологического дискомфорта

1) резко выраженные, разнообразные и многочисленные, серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики;

2) единичные случаи, быстро проходящие дискомфортные ощущения, не мешающие работе;

3) отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний, чувство внутреннего комфорта.

Порядок обработки полученных результатов

Обработка результатов заключается в подсчете суммы баллов, зафиксированных в регистрационном бланке.

Анализ результатов обработки

Менее 31 балла: зона критического морально-психологического состояния. Необходимо принятие психокоррекционных мер воздействия, снятие нервно-психического напряжения.

31—33 балла: морально-психологическое состояние в зоне неустойчивости. Возможна его дестабилизация при неблагоприятных внешних воздействиях. Рекомендуется психопрофилактическая работа, эмоциональная разгрузка.

34—37 баллов: зона стабильного морально-психологического состояния.

При 34— 36 баллах рекомендуется психоконсультационная работа, проведение психологической релаксации.

Более 37 баллов: надежный уровень проявления психологического состояния.

Если военнослужащий набрал в результате ответа на тест менее 30 баллов, это является признаком нервно-психической неустойчивости и требуется обратить на него особое внимание, выявив причины такого состояния и предприняв по отношению к нему профилактические, психолого-педагогические меры воздействия.

Приложение 8

СИСТЕМА
работы по диагностике и профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

I. Направления работы:
— анализ структуры войск;
— организация жизнедеятельности;
— изучение личностных особенностей;
— изучение и регуляция взаимоотношений;
— влияние на микрогруппы в коллективе;
— организация противодействия негативным явлениям;
— забота о быте, здоровье военнослужащих; социальная защита военнослужащих.

II. Способы получения информации:
— наблюдение;
— результаты социально-психологических опросов;
— анализ документов;
— индивидуальная беседа;
— доклад командиров отделений;
— встречи с родителями;
— письма родных, близких и друзей;
— общественные организации;
— материалы судов.

III. Формы работы:
— индивидуальная воспитательная работа;
— общее собрание военнослужащих;
— наставничество;
— работа с сержантами;
— работа совместно с родителями;
— СМИ, наглядная агитация, стенная печать;
— использование кинофильмов;
— военно-правовая работа;
— психологическое обследование;
— медицинские осмотры.

Приложение 9

АНКЕТА № 1
(для жен военнослужащих)

1. Как Вы считаете, в воинском коллективе полка, где служит Ваш муж, утверждается командованием гласность, социальная справедливость, взаимное доверие между военнослужащими:
— да, в полной мере;
— да, в большей степени;
— да, в какой-то мере;
— нет, командование к этому не стремится.
2. Если этого нет, то кто является главным противником:
— командир части;
— начальник штаба;
— заместитель командира по воспитательной работе;
— командир дивизиона;
— другие должностные лица (какие).
3. Кто из командования части наиболее чуток к военнослужащим, вникает в их нужды и запросы, старается помочь (в том числе поддержать морально):
— командир части;
— начальник штаба;
— заместитель командира по воспитательной работе;
— другие должностные лица (какие);
— никто из командования части.
4. Обращались ли Вы к кому-нибудь из командования:
— да;
— нет.
5. Если не обращались, то почему:
— не было необходимости;
— обстановка такая, что даже при желании командование не сможет помочь;
— по опыту других знаю, что это бесполезно.
6. После обращения к командиру (другому начальнику, кому _____):
— вопрос был решен;
— вопрос решен не был, но командование сделало все возможное;
— в проблему до конца не вникали, проявили безразличие и равнодушие;
— проявили грубость, недоверие. На душе остались обиды и сожаление, что обратилась к таким командирам.
7. Какова роль женского совета в части:
— не знала о его существовании;
— не интересовалась его работой;
— есть, но больше на бумаге;
— рабочий орган, вникает в проблемы семей;
— в женсовет можно обратиться и получить реальную помощь;
— с его мнением считается командование полка.

БЛАГОДАРИМ ЗА ОТВЕТЫ

АНКЕТА № 2

Уважаемый товарищ!

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании в качестве эксперта по проблеме социальной напряженности в Вооруженных Силах Российской Федерации. В предлагаемом Вам бланке экспертного опроса обведи-

те кружком цифру, обозначающую вариант ответа, который, по Вашему мнению, наиболее соответствует действительности.

БЛАНК
экспертного опроса военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации

Оцените, пожалуйста, наличие нижеперечисленных показателей социальной напряженности в Вооруженных Силах в современных условиях по следующим параметрам:

5 — да, присутствуют;
4 — скорее да, чем нет;
3 — и да и нет;
2 — скорее нет, чем да;
1 — нет, не присутствуют.

I. ПОКАЗАТЕЛИ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СВОИМ ПОЛОЖЕНИЕМ И СТАТУСОМ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

1. Неудовлетворенность офицеров, прапорщиков и мичманов своим материальным положением:

5 4 3 2 1

2. Неудовлетворенность низкой социально-правовой защищенностью военнослужащих:

5 4 3 2 1

3. Неудовлетворенность деятельностью руководства страны:

5 4 3 2 1

4. Неудовлетворенность материально-техническим обеспечением частей и подразделений:

5 4 3 2 1

II. НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫМИ СЛУЖЕБНЫМИ ФУНКЦИЯМИ И ПРОХОЖДЕНИЕМ СЛУЖБЫ В КОНКРЕТНОМ ВИДЕ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РОДЕ ВОЙСК

1. Неудовлетворенность условиями служебной деятельности:

5 4 3 2 1

2. Неудовлетворенность, связанная с неукомплектованностью частей и подразделений:

5 4 3 2 1

III. НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, КРИМИНОГЕННОЙ ОБСТАНОВКОЙ В РЕГИОНЕ ДИСЛОКАЦИИ

1. Стремление (готовность) офицеров и прапорщиков перевестись к новому месту службы:

5 4 3 2 1

2. Неудовлетворенность офицеров и прапорщиков жилищными условиями:

5 4 3 2 1

3. Неудовлетворенность военнослужащих взаимоотношениями с местным населением:

5 4 3 2 1

4. Неудовлетворенность военнослужащих отношениями с местными органами власти:

5 4 3 2 1

5. Неудовлетворенность качеством и ассортиментом питания:

5 4 3 2 1

6. Неудовлетворенность защищенностью от криминогенных элементов военнослужащих и членов их семей:

5 4 3 2 1

IV. НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ И ОТНОШЕНИЯМИ В СЕМЬЕ

1. Наличие конфликтов в отношениях командиров и подчиненных (по оценке кадровых военнослужащих):

5 4 3 2 1

2. Наличие конфликтов между военнослужащими различных периодов службы:

5 4 3 2 1

3. Наличие конфликтов между военнослужащими — представителями различных национальностей и регионов проживания:

5 4 3 2 1

4. Наличие конфликтов между равными по званию (должности) офицерами, прапорщиками:

5 4 3 2 1

5. Неудовлетворенность отношениями между супругами:

5 4 3 2 1

6. Неудовлетворенность отношениями между родителями и детьми:

5 4 3 2 1

V. ГОТОВНОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ К КОНКРЕТНЫМ ДЕЙСТВИЯМ И САМИ ДЕЙСТВИЯ ПО ЗАЩИТЕ СВОИХ ПРАВ, ИНТЕРЕСОВ И УДОВЛЕТВОРЕНИЮ ЛИЧНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

1. Недобросовестное выполнение служебных обязанностей:

5 4 3 2 1

2. Досрочное увольнение кадровых военнослужащих из армии:

5 4 3 2 1

3. Готовность к обращению в организации, осуществляющие социальную защиту военнослужащих:

5 4 3 2 1

4. Обращение в организации, осуществляющие социальную защиту военнослужащих:

5 4 3 2 1

5. Готовность к обращению в средства массовой информации в целях обнародования своих проблем и трудностей:

5 4 3 2 1

6. Выступления в средствах массовой информации:

5 4 3 2 1

7. Готовность к поддержке различных политических партий:

5 4 3 2 1

8. Поддержка деятельности различных политических партий:

5 4 3 2 1

9. Самовольное оставление частей и дезертирство военнослужащих:

5 4 3 2 1

10. Готовность к неповиновению командирам:
5 4 3 2 1

11. Неповиновение командирам и начальникам:
5 4 3 2 1

12. Готовность к групповым акциям протеста:
5 4 3 2 1

13. Групповые акции протеста:
5 4 3 2 1

14. Участие в незаконных сделках, хищениях оружия, боевой техники и военного имущества:
5 4 3 2 1

15. Совершение военнослужащими криминальных правонарушений и преступлений против личности:
5 4 3 2 1

16. Готовность к применению военной силы для защиты своих прав и интересов:
5 4 3 2 1

17. Применение военной силы для защиты своих прав и интересов:
5 4 3 2 1

VI. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

Ваше воинское звание: — старший офицер;
— младший офицер.

2. Срок службы в Вооруженных Силах:
— до 10 лет;
— от 10 до 20 лет;
— более 20 лет.

3. Вид Вооруженных Сил:
— Сухопутные войска;
— ВВС;
— ВМФ.

4. Военный округ _____

5. Оцените по 10-балльной шкале свою компетентность по обсуждаемым в анкете проблемам
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

6. Имеете ли Вы: а) ученую степень: — да; — нет;
б) ученое звание: — да; — нет.

7. Какими источниками информации и в какой степени Вы пользовались для ответов на вопросы настоящего бланка:

а) теоретический анализ проблемы:
5 4 3 2 1

б) интуиция, опыт:
5 4 3 2 1

в) изучение источников:
5 4 3 2 1

АНКЕТА № 3

Уважаемый товарищ!

Вам предлагается принять участие в исследовании, которое проводится в целях изучения социальных процессов, происходящих в подразделениях и частях Вооруженных Сил Российской Федерации. Ваши ответы окажут существенную помощь в совершенствовании организации и условий службы офицеров, помогут выработать научно обоснованные рекомендации органам военного управления.

Результаты опроса будут использованы в обобщенном виде, поэтому свою фамилию указывать не обязательно.

При заполнении анкеты внимательно прочитайте вопрос и возможные варианты ответа на него. Выберите тот вариант ответа, который в наибольшей степени отражает Ваше личное мнение, и обведите кружком соответствующий ему значок. Если ни один из вариантов ответов Вас не устраивает, напишите свой в специально отведенном для этого месте. На вопросы, не имеющие вариантов ответа, дайте свой ответ в письменном виде.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании.

Вначале просим Вас сообщить сведения самого общего характера:

1. КАКОВ ВАШ СТАЖ СЛУЖБЫ НА ОФИЦЕРСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ В КАЛЕНДАРНОМ ИСЧИСЛЕНИИ? _____(лет)

2. ВАШЕ ВОИНСКОЕ ЗВАНИЕ? _____

3. ВАШ ВОЗРАСТ? _____(лет)

4. ВАШЕ БАЗОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
*окончил высшее военное командное училище
*окончил высшее военное инженерное училище
*окончил военно-политическое училище
*окончил среднее военное училище
*окончил гражданский вуз
*другой вариант_____

5. ВАША КЛАССНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ:
*специалист 3-го класса
*специалист 2-го класса
*специалист 1-го класса
*мастер

6. ОБУЧАЛИСЬ ЛИ ВЫ (ответьте по каждой позиции):
— в военной академии: *да *нет
— на курсах повышения квалификации: *да *нет

А теперь просим Вас ответить на ряд вопросов, касающихся Вашей служебной карьеры.

7. КАКОВА ПРИЧИНА ВЫБОРА ВАМИ ПРОФЕССИИ КАДРОВОГО ВОЕННОГО?
*желание приобрести интересную специальность
*семейная традиция
*советы друзей, родственников
*мечта стать офицером
*невозможность обучаться в гражданском вузе
*высокий престиж профессии офицера
*стабильное материальное положение офицера
*другое _____
*выбор был предопределен случайными обстоятельствами

8. СКОЛЬКО РАЗ ВАМ ПРИХОДИЛОСЬ МЕНЯТЬ МЕСТО СЛУЖБЫ (ПЕРЕЕЗЖАТЬ)? _____ раз

9. СКОЛЬКО РАЗ ВЫ МЕНЯЛИ ДОЛЖНОСТЬ? _____раз

10. ВАША ПРЕДЫДУШАЯ ДОЛЖНОСТЬ?
а) по уровню руководства:
*офицер подразделения (рота, взвод)
*офицер подразделения (батальон, дивизион)
*офицер управления (часть, соединение)
б) по характеру специальности:
*командный состав
*инженерно-технический состав
*воспитательные структуры
*тыловые специальности

11. СКОЛЬКО ЛЕТ ВЫ НАХОДИЛИСЬ В ПРЕДЫДУЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ? _____ (лет)

12. В КАКОЙ ДОЛЖНОСТИ ВЫ ПРОХОДИТЕ СЕЙЧАС СЛУЖБУ?
а) по уровню руководства:
*офицер подразделения (рота, взвод)
*офицер подразделения (батальон, дивизион)
*офицер управления (часть, соединение)
б) по характеру специальности:
*командный состав
*инженерно-технический состав
*воспитательные структуры
*тыловые специальности

13. СКОЛЬКО ЛЕТ ВЫ НАХОДИТЕСЬ В ДОЛЖНОСТИ? _____(лет)

14. КАКОЙ ХАРАКТЕР ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ ЯВЛЯЕТСЯ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДЛЯ ВАС НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМ?
а) по характеру специальности:
*командный состав
*инженерно-технический состав
*воспитательные структуры
*тыловые специальности
б) по наличию подчиненных:
*служба, связанная с непосредственной работой с личным составом
*служба с небольшим количеством подчиненных
*служба, не связанная с работой с личным составом

15. В КАКОЙ МЕРЕ СЕЙЧАС ВЫ УДОВЛЕТВОРЕНЫ (ответьте по каждой строке):

— своей профессией:
5 4 3 2 1

— своей должностью:
5 4 3 2 1

— местом службы:

5 4 3 2 1

— возможностью продвижения по службе:
5 4 3 2 1

— социально-бытовыми условиями жизни членов Вашей семьи
5 4 3 2 1

— жилищными условиями:
5 4 3 2 1

— уровнем денежного содержания:
5 4 3 2 1

16. ДОСТИЖЕНИЕ КАКОЙ КОНЕЧНОЙ ЦЕЛИ ВЫ СТАВИТЕ ПЕРЕД СОБОЙ В ВОЕННОЙ СЛУЖБЕ? _____ (укажите)

17. ПОСЛЕ ПЕРЕМЕНЫ ПОСЛЕДНЕГО МЕСТА СЛУЖБЫ ИЛИ ДОЛЖНОСТИ ЧТО У ВАС ИЗМЕНИЛОСЬ (ответьте по каждой строке):

Параметры	Возросли (улучшились)	Практически не изменились	Уменьшились (ухудшились)
власть, влияние на людей	*	*	*
материальная обеспеченность	*	*	*
условия и режим труда	*	*	*
удовлетворенность службой	*	*	*

18. ВИДИТЕ ЛИ ВЫ ПЕРСПЕКТИВЫ СВОЕГО ДАЛЬНЕЙШЕГО ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ?
*да * нет * затрудняюсь ответить

19. ЕСЛИ ДА, ТО С ЧЕМ СВЯЗЫВАЕТЕ ИХ?
*с повышением образования
*с приобретением практического опыта
*с повышением профессионального уровня
*другое _____

20. КАК ИЗМЕНИЛИСЬ ВОЗМОЖНОСТИ ВАШЕГО СЛУЖЕБНОГО РОСТА В СВЯЗИ С РЕФОРМОЙ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ?
*снизились *увеличились *не изменились *затрудняюсь ответить

21. ОЦЕНИТЕ, НАСКОЛЬКО ВАЖНА ДЛЯ ВАС:
— возможность продвижения по службе:
*очень важна *важна *и да и нет *не важна *совсем не важна
— своевременность получения очередного звания:
*очень важна *важна *и да и нет *не важна *совсем не важна

22. МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ СКАЗАТЬ О СЕБЕ, ЧТО ВЫ ЧЕЛОВЕК, СКЛОННЫЙ К ПЕРЕМЕНАМ?
*скорее да *скорее нет * и да и нет

23. ГОТОВЫ ЛИ ВЫ СЕЙЧАС (ответьте по каждой строке):

Действия	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Уволиться из Вооруженных Сил	*	*	*
Перейти в другие силовые ведомства	*	*	*
Перейти в другой вид Вооруженных Сил	*	*	*
Сменить воинскую специальность, профиль деятельности	*	*	*
Сменить место службы	*	*	*

24. ЕСЛИ БЫ У ВАС ПОЯВИЛАСЬ ВОЗМОЖНОСТЬ УЕХАТЬ К НОВОМУ МЕСТУ СЛУЖБЫ, КАК БЫ ВЫ ПОСТУПИЛИ?
*не поехал бы, меня все здесь устраивает
*поехал бы на вышестоящую должность
*поехал бы при условии существенного повышения денежного содержания
*поехал бы при условии предоставления хорошего жилья
*затрудняюсь ответить

25. СВОЕВРЕМЕННО ЛИ ВЫ ПОЛУЧАЛИ ВОИНСКИЕ ЗВАНИЯ?
*да, своевременно * нет, не всегда своевременно

26. ЕСЛИ НЕТ, ТО С ЧЕМ ЭТО СВЯЗАНО?
*с личной недисциплинированностью
*с упущениями по службе
*с отсутствием соответствующей должности
*другое _____

27. НАЗНАЧАЛИСЬ ЛИ ВЫ НА НИЖЕСТОЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ?
*да, в соответствии с моим желанием
*да, вопреки моему желанию
*нет

28. В ТЕЧЕНИЕ ВАШЕЙ СЛУЖБЫ НАХОДИЛИСЬ ЛИ ВЫ В КАКОЙ-ЛИБО ИЗ ДОЛЖНОСТЕЙ БОЛЕЕ 5 ЛЕТ?
*да *нет

29. СЛУЖИЛИ ЛИ ВЫ В РАЙОНАХ С ТЯЖЕЛЫМИ КЛИМАТИЧЕСКИМИ УСЛОВИЯМИ, НЕБЛАГОПРИЯТНОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКОЙ?
*да, ___(лет) *нет

30. ЕСЛИ ДА, ТО КАК ИЗМЕНИЛИСЬ ПОСЛЕ ЭТОГО (ответьте по каждой строке):

Параметры	Улучшились	Не изменились	Ухудшились
Возможности служебного продвижения	*	*	*
Уровень благосостояния	*	*	*
Здоровье	*	*	*
Удовлетворенность службой	*	*	*

31. КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ К ПЕРСПЕКТИВАМ СВОЕЙ СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ?
*буду продолжать служить до достижения предельного возраста
*буду продолжать служить до получения права на пенсию
*буду продолжать служить до получения жилья или улучшения жилищных условий
*буду продолжать служить до конца срока контракта на военную службу

*постараюсь уволиться при первой возможности
*постараюсь перейти в другие силовые ведомства
*еще не решил

32. ЕСЛИ ВЫ РЕШИЛИ В БЛИЖАЙШЕЕ ВРЕМЯ УВОЛИТЬСЯ ИЗ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ, ТО КАКОВЫ ПРИЧИНЫ ЭТОГО РЕШЕНИЯ?
*низкий престиж службы в Вооруженных Силах в обществе
*низкий уровень материального вознаграждения
*большие физические и моральные нагрузки
*мало разнообразия и самостоятельности в службе
*отсутствие перспектив продвижения по службе
*ухудшение здоровья
*отсутствие гарантий в получении (сохранении) льгот, предусмотренных законами Российской Федерации
*наличие выгодных предложений «гражданке»
*плохие отношения с коллегами по службе, начальством
*другое_____
*затрудняюсь ответить

33. КАКОВЫ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СЛУЖЕБНО-ДОЛЖНОСТНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ОФИЦЕРОВ (можно отметить несколько позиций)

Параметры	Фактически	Должны быть
Деловые качества	*	*
Высокая военно-профессиональная подготовка	*	*
Усердие и отличие в службе	*	*
Стаж службы в Вооруженных Силах	*	*
Протекция и знакомство	*	*
«Пробивные» способности	*	*
Другое:	*	*

34. КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ К ВЫПОЛНЕНИЮ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ?
*стремлюсь проявлять инициативу и творчество
*стремлюсь добросовестно выполнять обязанности
*выполняю по кругу своих обязанностей лишь самое необходимое, стремясь избежать критики
*служу без всякого желания

35. КАК ОЦЕНИВАЮТСЯ СЕЙЧАС ВАШИ ПОКАЗАТЕЛИ В СЛУЖБЕ?
*хорошие *средние *ниже среднего

36. МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ СКАЗАТЬ, ЧТО В ЦЕЛОМ ВАША ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК КАДРОВОГО ВОЕННОГО СКЛАДЫВАЕТСЯ УСПЕШНО?
*да *скорее да, чем нет *скорее нет, чем да *нет *затрудняюсь ответить

37. ЕСЛИ БЫ ВАМ ПРЕДСТАВИЛАСЬ ВОЗМОЖНОСТЬ НАЧАТЬ СВОЮ ЖИЗНЬ СНАЧАЛА, ПОВТОРИЛИ БЫ ВЫ ВЫБОР ПРОФЕССИИ КАДРОВОГО ВОЕННОГО?
*да *скорее да, чем нет *скорее нет, чем да *нет *затрудняюсь ответить

38. КАКИЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫ ДЛЯ ВАС? (можно отметить несколько позиций)

*материальная обеспеченность
*семейное благополучие
*интересная работа
*высокое общественное положение
*возможность самореализации
*полезность обществу
*разнообразный досуг
*крепкое здоровье
*другое_____

39. КАКИЕ ЦЕННОСТИ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ ИМЕЮТ ДЛЯ ВАС ПЕРВОСТЕПЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ?

*принадлежность к офицерскому корпусу
*воинские традиции и ритуалы
*возможность продвижения по службе
*возможность совершенствовать свое профессиональное мастерство
*интересная профессия, специальность
*хороший коллектив
*хорошие отношения с начальством
*другое: _____

40. НА КОГО ВЫ БУДЕТЕ РАССЧИТЫВАТЬ В СЛУЧАЕ ВОЗМОЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ШТАТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ (СОКРАЩЕНИЯ, ПЕРЕВОДА В ДРУГУЮ ЧАСТЬ, ВИД ВООРУЖЕННЫХ СИЛ И Т. Д.) ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ СВОЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ И ЗАЩИЩЕННОСТИ?

*в основном на себя
*в основном на помощь родственников, знакомых
*на справедливое решение командования
*на всех в равной степени
*другое_____

41. КАКОВ СРЕДНИЙ РАЗМЕР ДЕНЕЖНОГО ДОХОДА НА ОДНОГО ЧЛЕНА В ВАШЕЙ СЕМЬЕ В МЕСЯЦ?

*до 2000 руб. *2000—3000 руб. *4000—5000 руб. *более 5000 руб.

42. ЕСТЬ ЛИ У ВАС ФИНАНСОВЫЕ СБЕРЕЖЕНИЯ?

*да *нет

43. В СВЯЗИ С УХУДШЕНИЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОФИЦЕРОВ МНОГИЕ ИЗ НИХ ВЫНУЖДЕНЫ ИСКАТЬ ИСТОЧНИКИ ДОХОДА ВО ВНЕСЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПРИХОДИТСЯ ЛИ ВАМ ЗАНИМАТЬСЯ РАБОТОЙ ВО ВНЕСЛУЖЕБНОЕ ВРЕМЯ?

*да, подрабатываю постоянно
*подрабатываю иногда
*нет, так как отсутствуют возможности для этого
*нет, в этом нет необходимости

44. КЕМ БЫЛИ ВАШИ ОТЕЦ И МАТЬ ПО ПРОФЕССИИ, КОГДА ВЫ НАЧИНАЛИ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ?

Профессия	Отец	Мать
Рабочий	*	*
Крестьянин	*	*
Работник умственного труда	*	*
Служащий	*	*
Военнослужащий	*	*
Другое:	*	*

45. КАКОВО БЫЛО ОБРАЗОВАНИЕ ВАШИХ РОДИТЕЛЕЙ, КОГДА ВЫ НАЧИНАЛИ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ?

Образование	Отца	Матери
Начальное	*	*
Среднее	*	*
Среднее специальное, профессионально-техническое	*	*
Высшее	*	*

46. ВЫ ЖИВЕТЕ:
*в крупном городе (областном центре)
*в небольшом городе (районном центре)
*в поселке городского типа
*в сельской местности
*на отдельной «точке»

47. ВАШЕ СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ:
*холост *женат *разведен *вдов

48. РАБОТАЕТ ЛИ ВАША ЖЕНА?
*да, работает *нет, не работает

49. ИМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ДЕТЕЙ?
*нет *да, 1 ребенок *да, 2 ребенка *да, трое детей и более

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО И ЖЕЛАЕМ УСПЕХОВ!

АНКЕТА № 4

Уважаемый товарищ!

Наше исследование проводится в целях всестороннего изучения социальных проблем офицерского состава, выявления причин, определяющих служебную активность и взгляды офицеров на перспективу службы.

Из предложенных вариантов ответов на вопросы необходимо выбрать такой, который совпадает с Вашей точкой зрения, и обвести кружком его цифровой код. Если ни один из представленных вариантов не совпадает с Вашим мнением, запишите свой ответ в свободных строках.

Результаты опроса будут представлены в обобщенном виде, поэтому свою фамилию указывать не обязательно.

1. Укажите, пожалуйста, причины выбора Вами профессии кадрового военного (можно выбрать до 3 позиций):
1.1 — люблю руководить людьми;
1.2 — пример и советы близких родственников, уважаемых людей;
1.3 — внутренняя потребность стать военным человеком;
1.4 — возможность для служебного роста и достижения достаточно высокого служебного положения;
1.5 — случайное стечение обстоятельств;
1.6 — романтика военной службы;
1.7 — материальные соображения;
1.8 — другое

2. Как Вы относитесь к повышению своего профессионального мастерства?
2.1 — постоянно совершенствуюсь в своей специальности;

2.2 — повышал бы свое профессиональное мастерство, но не имею для этого возможности;
2.3 — в настоящее время не вижу в этом необходимости;
2.4 — затрудняюсь ответить.
2.5 — другое.

3. Какие из приведенных ниже ценностей наиболее важны (значимы) лично для Вас (сделайте пометки в каждой строке):

Ценности	Очень важны	Скорее важны	Не важны	Затрудняюсь ответить
3.1 — возможность заниматься любимым делом	1	2	3	4
3.2 — семейное благополучие	1	2	3	4
3.3 — воинская честь и достоинство	1	2	3	4
3.4 — правовая защищенность	1	2	3	4
3.5 — социальная справедливость	1	2	3	4
3.6 — общественное признание службы	1	2	3	4
3.7 — уважение командиров, начальников	1	2	3	4
3.8 — уважение подчиненных	1	2	3	4
3.9 — результативность службы	1	2	3	4

4. Какие возможности военной службы для Вас наиболее значимы?
4.1 — заниматься делом, которое нравится;
4.2 — испытать себя в сложных условиях;
4.3 — довольно быстро решить жилищную проблему;
4.4 — отдавать приказы, командовать людьми;
4.5 — получать специфические социальные льготы;
4.6 — продолжить семейные традиции военной службы;
4.7 — переждать трудные времена;
4.8 — принадлежать к группе людей, для которых имеют особое значение понятия воинской чести и достоинства;
4.9 — организованный, упорядоченный образ жизни;
4.10 — управлять военной техникой, системами вооружений, стрелять из оружия;
4.11 — бесплатно получить специальность, образование, что поможет устроиться в гражданской жизни;
4.12 — быть причастным к важному делу по защите Отечества;
4.13 — соблюдать воинские традиции, участвовать в воинских ритуалах, носить военную форму одежды;
4.14 — увидеть жизнь в разных местах;
4.15 — быть в хорошей физической форме;
4.16 — для меня в воинской службе ничего ценного нет;
4.17 — затрудняюсь ответить;
4.18 — другое.

5. В какой степени Вы удовлетворены своей служебной деятельностью?
5.1 — вполне удовлетворен;

5.2 — скорее удовлетворен, чем нет;
5.3 — скорее неудовлетворен;
5.4 — совсем неудовлетворен;
5.5 — затрудняюсь ответить.

6. Если у Вас присутствует элемент неудовлетворенности, то с чем это в первую очередь связано? (можно отметить до 3 позиций)
6.1 — с падением престижа военной службы в обществе;
6.2 — с медленным ходом реформ в Вооруженных Силах;
6.3 — с состоянием финансирования армии и флота;
6.4 — с уровнем материально-технического обеспечения частей;
6.5 — с нарушениями местными органами власти законодательных актов о социальных гарантиях военнослужащим и членам их семей;
6.6 — с неукомплектованностью воинской части личным составом;
6.7 — с социально-бытовыми условиями по месту службы;
6.8 — с скукой и однообразием жизни в условиях гарнизона, части;
6.9 — затрудняюсь ответить;
6.10 — другое.

7. В какой степени Вы удовлетворены заботой государства о Вооруженных Силах?
7.1 — вполне удовлетворен;
7.2 — скорее удовлетворен, чем нет;
7.3 — скорее неудовлетворен;
7.4 — совсем неудовлетворен;
7.5 — затрудняюсь ответить.

8. Скажите, пожалуйста, как Вы относитесь к мероприятиям военной реформы, проводимым в Вооруженных Силах?
8.1 — полностью поддерживаю;
8.2 — скорее поддерживаю;
8.3 — скорее не поддерживаю;
8.4 — совсем не поддерживаю;
8.5 — затрудняюсь ответить.

9. Дайте характеристику отношения населения Вашего региона к офицерам (сделайте отметку в каждом столбце)

Отношение	Молодежи до 30 лет (1)	Людей 30—50 лет (2)	Пожилых людей (3)
Положительно	1	2	3
Нейтрально	1	2	3
Отрицательно	1	2	3
Затрудняюсь ответить	1	2	3

10. Возникает ли у Вас желание сменить профессию кадрового военного?
10.1 — да, возникает;
10.2 — нет, не возникает;
10.3 — иногда хочу это сделать
10.4 — затрудняюсь ответить.

11. Объективные причины, вынуждающие Вас задуматься о смене профессии:
11.1—оторванность места дислокации части от общественных, культурных центров;

11.2 — бесперспективность решения жилищной проблемы при отсутствии либо низком качестве жилья;
11.3 — общее падение престижа военной службы, профессии офицера;
11.4 — перегрузки по службе, неупорядоченность рабочего дня и отдыха;
11.5 — постоянные, необъяснимые нападки СМИ на офицеров;
11.6 — несоответствие нынешнего денежного содержания затратам физических и психических сил, времени службы;
11.7 — невозможность воспользоваться многими льготами и гарантиями, предусмотренными законами «военного пакета»;
11.8 — трудности в устройстве на работу жены, частая смена школ детьми;
11.9 — использование не по специальности, привлечение к выполнению строительных, хозяйственных и других работ;
11.10 — необоснованная задержка продвижения по службе;
11.11 — задержки с выплатой денежного содержания.
11.12 — другое.

12. Субъективные причины, вынуждающие Вас задуматься о смене профессии:
12.1 — утрата интереса к службе, выполнению своих служебных обязанностей;
12.2 — конфликтные отношения с начальниками;
12.3 — слабая подготовка в области обучения, воспитания и руководства подчиненными;
12.4 — разочарование, утрата перспектив в службе офицером и желание реализовать эти возможности в другой сфере, вне военной службы;
12.5 — столкновение с фактами социальной несправедливости в прохождении службы, направлении на учебу и др.;
12.6 — недостаточное овладение своей воинской специальностью;
12.7 — разочарование в общественной ценности своего труда;
12.8 — другое.

13. Если бы удалось устранить те причины, которые обусловливают Ваше решение покинуть армию, то продолжили бы Вы свою службу?
13.1 — да, конечно;
13.2 — скорее да;
13.3 — скорее нет;
13.4 — нет, решение не изменю;
13.5 — затрудняюсь ответить.

14. Как относятся члены Вашей семьи, ближайшие родственники, друзья, знакомые к тому, что Вы служите? (сделайте отметку в каждой строке)

Родственники, близкие люди	Положительно	Нейтрально	Отрицательно	Затрудняюсь ответить
14.1 — родители и родственники	1	2	3	4
14.2 — друзья и знакомые	1	2	3	4
14.3 — жена (если Вы женаты)	1	2	3	4

14А. Наверное, Вы общаетесь с бывшими сослуживцами, которые уволились в период массового сокращения Вооруженных Сил. Как, на Ваш взгляд большинство из них устроились в жизни?

14А.1 — испытывают существенные трудности;
14А.2 — живут примерно так же, как и офицеры в армии;
14А.3 — устроились довольно прилично, на нормальную жизнь хватает;
14А.4 — имеют уровень жизни, значительно превышающий армейский;
14А.5 — затрудняюсь ответить;
14А.6 — другое (напишите) _____.

15. В случае возможного увольнения из Вооруженных Сил представляете ли Вы себе, чем будете заниматься?
15.1 — да и имею конкретные предложения;
15.2 — да, но работу придется поискать;
15.3 — стараюсь не думать об этом;
15.4 — нет, попытаюсь попробовать себя в разных сферах;
15.5 — нет, совершенно не представляю;
15.6 — затрудняюсь ответить.
15.7 — другое.

16. Как Вы относитесь к перспективе дальнейшей службы?
Буду продолжать служить:
16.1 — до достижения предельного возраста;
16.2 — до получения права на пенсию;
16.3 — до получения жилья;
16.4 — до истечения срока контракта;
Другое:
16.5 — еще не решил окончательно;
16.6 — уволюсь при первой возможности;
16.7 — уволюсь по оргштатным мероприятиям;
16.8 — затрудняюсь ответить;
16.9 — другое (напишите) _____.

17. Если Вы хотите продолжить службу в Вооруженных Силах, а Ваша прежняя должность сокращена, то дали бы Вы согласие на переход в органы воспитательной работы?
17.1 — да, конечно;
17.2 — скорее да;
17.3 — скорее нет;
17.4 — нет, буду увольняться;
17.5 — затрудняюсь ответить;
17.6 — другое _____.

18. Если Вы собрались увольняться из Вооруженных Сил, то какие меры руководства страны, на Ваш взгляд, могли бы изменить это Ваше решение? (отметьте не более 5 позиций)
18.1 — запрещение охаивания армии;
18.2 — выплата всех долгов по денежному содержанию, компенсациям и т. д.;
18.3 — гарантии соблюдения законов «военного пакета»;
18.4 — строгое соблюдение Закона о статусе военнослужащих и гарантии сохранения льгот;
18.5 — повышение денежного содержания кадровым военнослужащим;
18.6 — разработка новых форм контракта военнослужащего и взаимных обязанностей и ответственности сторон;
18.7 — решительная борьба с коррупцией в ВС и гласное наказание виновных;

18.8 — решение жилищной проблемы военнослужащих кардинальными методами: через беспроцентные ссуды, заблаговременное строительство жилья;

18.9 — повышение пенсий военным пенсионерам, имеющим 25 лет выслуги в офицерских званиях;

18.10 — затрудняюсь ответить;

18.11 — другое _____.

Анкета № 5

Просим Вас оказать помощь в проведении социологического исследования стабильности семьи офицера Вооруженных Сил Российской Федерации. Ваши ответы на вопросы анкеты помогут выявить проблемы, стоящие перед семьей офицера, определить условия и факторы повышения стабильности семьи.

Прежде чем ответить на вопрос, ознакомьтесь с предложенными вариантами и выберите тот, который наиболее точно совпадает с Вашим мнением, после этого подчеркните его или обведите соответствующую цифру.

Свою фамилию указывать не обязательно.

Благодарим Вас за участие в исследовании и помощь нам.

1. Укажите Ваши социально-демографические данные:

Параметры	Муж	Жена
Возраст		
Вероисповедание		
В какой семье воспитывались (полная, неполная, сирота)		
Где прошли детство и юность (город, село и т.д.)		
Образование		
Социальное происхождение		
Какой по счету брак		
Количество лет в браке		

2. Сколько детей в Вашей семье? _____

3. Сколько детей Вы бы хотели иметь в семье?
   1. Чем больше, тем лучше.
   2. Не меньше двух.
   3. Одного-двух.
   4. Максимум одного.
   5. Вообще не хочу.

4. Есть ли у Вас дети от предыдущих браков?
   1. Да
   2. Нет.

5. Считаете ли Вы свою семью стабильной?
   1. Да, считаю стабильной.
   2. Скорее да, чем нет.
   3. Не задумывался над этим.
   4. Скорее нет, чем да.
   5. Не считаю свою семью стабильной.

6. Если бы можно было вернуть прошлое, то Вы:
   1. Выбрали бы опять свою супругу.
   2. Отдали бы предпочтение женщине, похожей на Вашу супругу.
   3. Не знаю, как бы поступил в этом случае.
   4. Выбрали совсем другого человека.
   5. Не женились бы совсем

6. Другое: _____.

7. Бывали ли у Вас конфликты, имевшие серьезные последствия для семьи (уход одного из супругов и т.д.)?

1. В моей семье этого быть не может.
2. Не помню такого.
3. Были 1—2 раза.
4. Иногда случались.
5. Бывали довольно часто.

8. Укажите причины разногласий наиболее часто возникающих в Вашей семье (расположите их по степени частоты):

1	
2	
3	

9. Какую линию поведения в конфликтных ситуациях избираете Вы, если чувствуете себя неправым?

1. Признаете свою неправоту.
2. Предлагаете жене просто забыть о разногласиях.
3. Уходите от продолжения разговора.
4. Продолжаете горячо отстаивать свою позицию.
5. Провоцируете ссору.
6. Другое: _____.

10. Часто ли Вам не хочется возвращаться после службы домой?

1. Такого не бывает.
2. Так бывает довольно редко.
3. Иногда бывает.
4. Так бывает довольно часто.
5. Так бывает почти каждый день.
6. Другое: _____.

11. Появлялись ли у Вас когда-нибудь мысли о разводе?

1. Никогда не появлялись
2. Появлялись 1—2 раза.
3. Изредка бывают.
4. Бывают довольно часто.
5. Постоянно об этом думаю.
6. Другое: _____.

12. Как часто Вы употребляете спиртные напитки?

1. Вообще не употребляю.
2. Очень редко, по какому-то особому поводу
3. По-разному, в зависимости от обстоятельств.
4. Еженедельно по 2—3 раза.
5. Практически каждый день
6. Другое: _____.

13. Назовите основную причину употребления спиртных напитков:

1. Дань традиции.
2. Желание пообщаться с друзьями.
3. Желание снять стресс.
4. Попытка уйти от накопившихся семейных проблем.
5. Привычка.
6. Другое: _____.

14. Всегда ли жена вызывает у Вас сексуальное возбуждение?

1. Всегда.
2. Почти всегда.
3. Довольно часто.
4. Довольно редко.
5. Как женщина она меня не интересует.
6. Другое: _____.

15. Были ли у Вас сексуальные контакты с другими женщинами после начала семейной жизни?

1. Никогда.
2. Просто не предоставлялась такая возможность.
3. Были единичные случаи.
4. Другое: _____.

16. Насколько Вы доверяете своей супруге?

1. Абсолютно.
2. Почти всегда.
3. Иногда не доверяю.
4. Довольно часто не доверяю.
5. Никогда не доверяю.
6. Другое: _____.

17. Какие у Вас отношения с родственниками супруги?

1. Теплые родственные отношения на основе взаимопонимания.
2. Относимся друг к другу с уважением.
3. Относимся друг к другу терпимо.
4. Стараемся не общаться.
5. Открытая неприязнь.
6. Другое: _____.

18. Какие факторы, на Ваш взгляд, способствуют созданию напряженных отношений в семье? (отметьте 3 близких для Вас варианта ответа)

1. Отсутствие любви и взаимопонимания.
2. Материальные трудности.
3. Отсутствие свободного времени для семьи.
4. Бытовая неустроенность.
5. Частая смена местожительства.
6. Проживание в отдаленном гарнизоне.
7. Неполная самореализация на работе.
8. Сексуальные проблемы.
9. Психологическая несовместимость.
10. Различные подходы к воспитанию детей.

19. Что, по Вашему мнению, является главным в обеспечении стабильности семьи офицера? (проранжируйте перечисленные ниже условия по степени важности от 1 до 10)

Умение преодолевать семейные конфликты.
Любовь и взаимопонимание.
Общность интересов.
Отдельная квартира.
Дети в семье.
Интересная работа у каждого из супругов.
Материальное благополучие.
Удовлетворенность сексуальными взаимоотношениями.
Психологическая совместимость супругов.
Подготовленность к браку.

20. Как Ваша супруга относится к тому, что Вы являетесь офицером Вооруженных Сил Российской Федерации?

1. Гордится этим.
2. В принципе ей нравится быть женой офицера, но она старается этого не показывать.
3. Ей все равно, главное, чтобы были нормальными внутрисемейные отношения.

4. Иногда высказывает недовольство теми социальными условиями, в которых протекает жизнь семьи офицера.
5. Активно высказывает свое недовольство, сравнивает с другими.
6. Другое: _____.

21. Оцените свое материальное положение:
1. Мы можем практически ни в чем себе не отказывать.
2. В основном нам хватает денег.
3. Хватает только на самое необходимое.
4. С большим трудом сводим концы с концами.
5. Не хватает денег даже на самое необходимое.
6. Другое: _____.

22. Сколько раз за время службы Ваша семья переезжала?
_____

23. Выберите утверждение, наиболее полно соответствующее тому, как Вы проводите свободное время:
1. У меня достаточно свободного времени и на воспитание детей, и на помощь жене по хозяйству, и на свои увлечения.
2. Даже при дефиците свободного времени всегда найду возможность, чтобы позаниматься с детьми и помочь жене.
3. Если есть свободное время, то проводим его вместе с семьей у телевизора.
4. Имеющегося свободного времени очень мало, использую его для того, чтобы выспаться или пообщаться с друзьями.
5. Свободного времени абсолютно нет, часто даже выходные провожу на службе.
6. Другое: _____.

24. Охарактеризуйте свое отношение к религии:
1. Верю в Бога и выполняю обряды.
2. Верю в Бога, но редко выполняю обряды и таинства.
3. Верю в Бога, но обряды и таинства не признаю.
4. Я верю только в себя и свои силы.
5. Ничему не верю.
6. Другое: _____.

25. Ваше место службы расположено:
1. В крупном городе.
2. В районном центре.
3. В поселке городского типа.
4. В сельском населенном пункте.
5. В военном городке.
6. Другое: _____.

26. Охарактеризуйте тип Вашего жилья:
1. Своя отдельная квартира или дом.
2. Служебная квартира.
3. Арендованная квартира или дом.
4. Общежитие.
5. Неприспособленное для жилья помещение.
6. Другое: _____

АНКЕТА № 6

(для военнослужащих, проходящих службу по призыву)

Уважаемый товарищ!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании проблемы формирования ценностей во взаимоотношениях военнослужащих в ходе прохождения воен-

ной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации. Ваши ответы помогут полнее учесть Ваши интересы и отношение к службе в армии.

Просим отнестись к заполнению анкеты серьезно и благожелательно. Надеемся на Вашу заинтересованность и искренность.

При заполнении анкеты в случаях, имеющих варианты ответов, обведите вариант, с которым Вы согласны. В вопросах, имеющих шкалу из пяти баллов, выберите степень вероятности высказанного суждения (наибольшая степень — 5). В случае отсутствия варианта добавьте его.

Результаты опроса будут использованы в обобщенном виде. Свои фамилии указывать не надо.

Заранее благодарим за участие в опросе.

Ответьте, пожалуйста, на вопросы общего характера о себе:

1. Состав семьи: _____

(отец, мать, брат, сестра)

2. Родители:

а) образование: отца _____; матери _____

б) место работы и кем работают: отец _____; мать _____

3. С кем из своих родственников Вы имели наиболее доверительные отношения:_____

4. Как проводит свободное время Ваша семья?

5. В какой степени часто родители повышали голос (обведите цифру соответствующей степени):

а) друг на друга	1	2	3	4	5
б) на Вас	1	2	3	4	5
в) на Ваших братьев	1	2	3	4	5
г) на Ваших сестер	1	2	3	4	5

6. В какой степени часто родители физически доказывали свою правоту (наказывали) (обведите цифру соответствующей степени):

а) друг другу	1	2	3	4	5
б) Вам	1	2	3	4	5
в) Вашим братьям	1	2	3	4	5
г) Вашим сестрам	1	2	3	4	5

7. Не могли бы Вы вспомнить, каким видам наказания Вас подвергали родители:_____

8. Какие из них, на Ваш взгляд, были наиболее действенными:_____

9. Как часто применяли по отношению к Вам насилие до армии (обведите цифру соответствующей степени):

а) старшие по возрасту (братья, сестры)	1	2	3	4	5
б) товарищи по школе	1	2	3	4	5
в) знакомые	1	2	3	4	5
г) другие	1	2	3	4	5

Очень часто на характер взаимоотношений оказывают влияние материально-бытовые условия существования человека, не могли бы Вы оказать нам помощь по уточнению данного вопроса:

10. Вы проживали (*укажите количество комнат*):

* в отдельной ____-комнатной квартире
* в____ комнате(ах) в коммунальной квартире
* в своем доме (коттедже)
* другое _____

11. Отметьте, пожалуйста, на шкале то положение, которое соответствует Вашей удовлетворенности материальным положением семьи:

1 2 3 4 5

12. Сколько примерно Вы имели до армии в наличии карманных денег:_____

13. Отметьте, пожалуйста, примерный среднемесячный доход на одного члена семьи:

* до 1000 руб. * до 2000 руб. * до 3000 руб. * до 4000 руб.
* до 5000 руб. * до 6000 тыс. руб. * до 7000 тыс. руб. * _____

14. Если бы Вы подбирали лидера в свою компанию, то как бы Вы оценили важность следующих качеств (по пятибалльной шкале):

Качества	Оценка
а) физическая сила	
б) выносливость	
в) готовность к риску	
г) воля	
д) стремление к острым ощущениям	
з) везение	
ж) ответственность	
е) обстоятельность	
к) ум	
и) умение найти компромисс	
у) вежливость	
другое	

15. Могли ли бы Вы отнести себя к лидером среди товарищей (обведите необходимое): да затрудняюсь ответить нет

16. Быть лидером — необходимость для Вас (покажите на шкале):

1 2 3 4 5

17. Уважаете ли Вы своих одноклассников (обведите соответствующее положение): 1 2 3 4 5

18. Каким требованиям должны соответствовать Ваши друзья: _____

_____

19. Как Вы проводили свободное время:_____

20. Не могли бы Вы определить необходимые условия для полноценного отдыха в армии: _____

21. Какое из нижеперечисленных утверждений Вы поддерживаете (обведите номер предложения):

1. Призыв в армию — лучший день в моей жизни.
2. Призыв в армию имеет положительные моменты.
3. Призыв в армию имеет свои плюсы и минусы.
4. Все-таки минусов гораздо больше.

22. С чем у Вас ассоциируются первые полгода службы:_____

23. Отметьте, пожалуйста, как далеко Вы продвинулись в овладении нужной Вам гражданской специальностью на армейской службе (в процентах):

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

24. Возможно ли получение необходимых Вам социальных и правовых льгот благодаря армейской службе (обведите соответствующий вариант):

нет ___ скорее нет ____ не знаю ____ скорее да ____да

25. По Вашему мнению, повысится ли уровень уважения к Вам значимых для вас знакомых благодаря службе в армии (обведите соответствующий вариант):

нет скорее нет скорее да да

26. Поможет ли Вам реализовать свои способности служба в армии (обведите нужное):

нет скорее нет да и нет скорее да да

27. Оцените, пожалуйста, по шкале, от 1 — минимум до 5 — максимум, частоту использования в регулировании жизнедеятельности в армии:

а) молчаливого неодобрения	
б) насмешки	
в) сарказма или высмеивания	
г) требования	
д) угрозы последствиями	
е) окриков	
ж) систематического крика	
з) угрозы физическим воздействием	
и) лишения материальных ценностей	
к) принуждения трудиться	
л) одиночных щелчков	
м) одиночных тычков	
н) одиночных ударов руками	
о) одиночных ударов ногами	
п) систематических щелчков	
р) серии тычков	
с) серии ударов	
т) распоряжения	
у) приказов	
ф) дисциплинарных взысканий	
другое	

28. Как часто применяют принуждение (оцените по пятибалльной шкале: 1 — минимум, 5 — максимум):

а) военнослужащие более раннего срока призыва	
б) военнослужащие из сплоченных групп	
в) военнослужащие, физически более развитые	
г) военнослужащие более сообразительные	
д) военнослужащие более опытные и военнослужащие, занимающие командные должности	
е) особо приближенные к командирам	
ж) командиры отделений	
з) заместители командиров взводов	
и) старшина роты	
к) командиры взводов	
л) заместители по воспитательной работе	
м) командир роты	
н) командование батальона	
о) командование части	
другие	

29. Как часто применяется насилие при (оцените по пятибалльной шкале: 1 — минимум, 5 — максимум):

а) наведении уставного порядка	
б) наведении дисциплины	
в) проведении работ	
г) отстаивании справедливости	
д) наказании военнослужащих, нарушивших общепринятые в коллективе правила поведения	
е) выполнении учебных задач	
ж) выполнении боевых задач	
з) воспитании и обучении отстающих военнослужащих	
и) наказании военнослужащих, не выполняющих поставленные задачи	
другое	

30. Знаете ли Вы военнослужащих, принуждавших к чему-либо других ради развлечения (обведите нужное):

да скорее да скорее нет нет

31. Применялось ли к Вашим сослуживцам насилие:

да скорее да скорее нет нет

Какое: _____

32. Как Вы относитесь к тем, кто применяет физическое насилие по отношению к Вам: _____

33. Как Вы относитесь к тем, кто применяет физическое насилие по отношению к другим: _____

34. Согласны ли Вы с тем, что насилие может являться злом во имя добра (обведите соответствующее утверждение):

да скорее да скорее нет нет

Не могли бы Вы поделиться своими собственными впечатлениями, получаемыми Вами в ходе прохождения службы в Вооруженных Силах.

35. Скажите, пожалуйста, сколько у Вас есть свободного времени, в какое время суток: _____

36. Что для Вас является «отдушиной»:

душевный разговор _____

письма домой _____

сон _____

другое _____

37. Отметьте, пожалуйста, на шкале то положение, которое соответствует Вашей удовлетворенности:

а) интенсивностью службы:	1	2	3	4	5
б) местом службы:	1	2	3	4	5
в) организацией службы в части:	1	2	3	4	5
г) бытовыми условиями:	1	2	3	4	5
д) материальным обеспечением:	1	2	3	4	5
е) качеством приготовления пищи:	1	2	3	4	5
ж) денежным довольствием:	1	2	3	4	5
з) температурой воздуха зимой:	1	2	3	4	5
к) влажностью климата:	1	2	3	4	5
л) природными условиями (леса или степи):	1	2	3	4	5
м) отношениями с сослуживцами:	1	2	3	4	5
н) отношениями с сержантским составом:	1	2	3	4	5
о) отношениями с офицерским составом:	1	2	3	4	5

38. Если бы Вы родились взрослым и имели возможность «заказать» перечисленные ниже качества при рождении, то в какой степени они должны присутствовать у Вас? Проставьте баллы (1 — минимум, 5 — максимум):

а) физическая сила	
б) выносливость	
в) готовность к риску	
г) воля	
д) стремление к острым ощущениям	
е) везение	
ж) ответственность	
и) обстоятельность	
к) ум	
л) умение пойти на компромисс	
другое	

39. На сколько процентов выполняется распорядок дня в части (обведите необходимую цифру):

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

40. Каков уровень неуставных взаимоотношений в части (обведите необходимую цифру): 1 2 3 4 5

41. Какие виды работ Вы выполняли во время своей службы:
очень часто _____
часто _____
редко _____

42. Как часто несправедливо распределяются служебные обязанности между военнослужащими (обведите выбранную цифру):
1 2 3 4 5

43. Знают ли офицеры о происходящем в казарме:
да скорее да скорее нет нет

44. Реагируют ли офицеры на происходящее в казарме:
да скорее да скорее нет нет

45. Сколько раз Вы подтягиваетесь _____

46. Сколько раз Вы делаете подъем переворотом_____

47. Делаете ли Вы выход силой (сколько) _____

48. За какое время Вы пробегаете 3 км _____

49. Сколько раз Вы отжимаетесь от пола _____

50. Какой вес Вы можете толкнуть (кг) _____

51. Сколько раз Вы можете толкнуть две 16-килограммовые гири _____

52. Ваш вес _____

53. Ваш рост _____

54. Ваш возраст _____

55. Ваша национальность _____

56. Место жительства до призыва _____

57. Сколько Вам осталось до увольнения в запас _____

58. Ваши должности _____

59. Ваше звание _____

60. Ваше образование (обведите):
незаконченное среднее среднее среднее специальное среднее техническое незаконченное высшее высшее

61. Средний балл Вашего аттестата _____

62. Ваши гражданские профессии _____
_____

63. Ваше семейное положение:
женат разведен холост

64. Ответьте, пожалуйста, кто Вас учил (без имен):
а) мыть пол _____
б) мыть унитазы _____
в) стирать свою одежду _____
г) подшивать воротнички _____
д) чинить порванную одежду _____

65. Кто из Ваших родственников или знакомых привлекался к уголовной ответственности (оцените ее степень):

а) близкие родственники:	1	2	3	4	5
б) дальние родственники:	1	2	3	4	5
в) друзья:	1	2	3	4	5
г) знакомые:	1	2	3	4	5