

Федеральное государственное казенное военное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Саратовский военный ордена Жукова  
Краснознаменный институт войск национальной гвардии  
Российской Федерации»

На правах рукописи

**Киришко Владимир Петрович**

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ  
ОФИЦЕРА РОСГВАРДИИ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования  
(педагогические науки)

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

**Научный руководитель:**  
Максимова Елена Александровна  
доктор педагогических наук, доцент

Саратов-2025

## Содержание

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>4</b>
<b>ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОФИЦЕРА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ.....</b>	<b>20</b>
1.1. Теоретическое обоснование педагогической сущности, содержания и структуры развития профессионально-деловых качеств личности офицера в воинском коллективе.....	21
1.2. Анализ традиций и современных реалий участия воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации.....	36
1.3. Модель процесса развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе.....	65
Выводы по первой главе.....	89
<b>ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОВЕРКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ОФИЦЕРА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ.....</b>	<b>92</b>
2.1 Анализ хода и результатов поискового (эксплораторного) и констатирующего этапов опытно-экспериментальной деятельности.....	92
2.2. Анализ хода и результатов формирующего этапа опытно-экспериментальной деятельности.....	113
2.3 Анализ результатов экспериментальной работы (конфирматорного эксперимента). Методические рекомендации по развитию профессионально-деловых качеств офицеров.....	129
Выводы по второй главе.....	139
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>142</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....</b>	<b>148</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ:.....</b>	<b>176</b>
Приложение I.....	176
Приложение II.....	178
Приложение III.....	185

Приложение IV.....	188
Приложение V.....	189
Приложение VI.....	209
Приложение VII.....	224
Приложение VIII.....	226

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Действительность прохождения военной службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия [201]), в соответствии с Федеральным законом от 22 июня 2016 года № 226 «О войсках национальной гвардии Российской Федерации», связано с широким спектром решаемых задач, преимущественно в процессе взаимодействия с окружающими людьми (вверенный личный состав, отдельные граждане, массы людей, правонарушители). В связи с этим офицеру Росгвардии необходимо обладать сформированными на высоком уровне профессионально-деловыми, личностными качествами, позволяющими находить подход к разным людям и оперативно избирать методику воздействия на них, проводить анализ девиантных ситуаций, принимать решения в условиях сложной обстановки, достигать поставленные командованием цели. Основу этих качеств составляют организаторские способности офицера, его дисциплинированность и ответственность, а их развитие связано с взаимодействием офицера и воинских коллективов, его окружающих – отделение (расчет, экипаж), взвод, рота (батарея, группа, звено) и т.д.

Вместе с тем опыт последних десятилетий, в том числе вооруженных конфликтов, демонстрирует, что в плане профессиональной подготовленности российских офицеров накопилось много проблемных вопросов. Анализ отзывов о прохождении службы выпускниками – молодыми офицерами, из воинских частей в течение первого года показывает, что выпускники военных образовательных организаций высшего образования (далее – ВООВО) часто не имеют необходимого уровня требуемых от них профессионально-деловых качеств. Практика показывает, что потенциал коллектива, столь востребованный в решении служебно-боевых задач, остается нереализованным в решении образовательных и воспитательных задач. В частности, развитие ключевых для офицеров Росгвардии профессионально-деловых качеств традиционно является

частью образовательного процесса в военных вузах, будучи включенным в содержание общеобразовательных и специальных дисциплин, а в дальнейшем – в решение служебных задач. При этом оно не организуется целенаправленно и планомерно, воинский коллектив не является его сознательным субъектом. Потенциальная возможность коллектива положительно влиять на развитие ответственности, дисциплинированности офицеров, на их организаторские способности обуславливает необходимость научного обоснования данного процесса и его моделирования.

Объявленный в Указе Президента Российской Федерации от 16.01.2025 № 28 «О проведении в Российской Федерации Года защитника Отечества» 2025 год Годом защитника Отечества кратно повышает значимость практической работы и научных исследований, ориентированных на развитие компетентности военнослужащих, их профессионально-деловых и личностных качеств.

Офицеры Росгвардии активно участвуют в многочисленных федеральных, региональных и муниципальных программах и инициативах, также предполагающих высокий уровень ответственности, организаторских способностей, дисциплинированности. В частности, Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» предполагает увеличение доли участия офицеров и военнослужащих в развитии российской науки, удовлетворения запроса на военных научных специалистов и сокращение времени на внедрение научных изысканий и инноваций в деятельность вооруженных сил РФ.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.04.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года, на государственном уровне создается система условий для самореализации и развития талантов граждан, что обеспечивает воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности.

Согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от

29.11.2014 № 2403 – р. «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», фундаментальным средством для решения задачи формирования новых поколений, которые обладают знаниями и умениями, отвечающими требованиям XXI века, а также разделяют традиционные и нравственные ценности, готовы к мирному созиданию, является воспитание. Ключевой задачей воспитания является формирование и развитие молодежи с независимым мышлением, созидательным мировоззрением, профессиональными знаниями, высокой культурой, ответственных и решительных, нацеленных на повышение благосостояния страны, коллектива, семьи.

Таким образом, в современных условиях особенно актуальным становится осмысление проблемы развития профессионально-деловых качеств офицеров (далее – ПДКО) Росгвардии в воинском коллективе, разработка соответствующей модели и методических рекомендаций по военно-политической работе, обеспечивающих ее воспроизводимость и расширенную практику применения.

*Социально-педагогический аспект актуальности* связан с потребностью государства и службы войск Росгвардии в офицерах, обладающих сформированными на высоком уровне профессионально-деловыми качествами (дисциплинированностью, ответственностью, организаторскими способностями) для эффективного решения служебно-боевых задач.

*Научно-теоретический аспект актуальности* обусловлен потребностью обоснования научно-методологических подходов к развитию профессионально-деловых качеств офицеров, определения содержания и выявления оптимальных для развития этих качеств форм работы с коллективами воинских частей.

*Научно-методический аспект актуальности* определяется необходимостью разработки и внедрения в процесс военно-политической работы в воинских частях практико-ориентированных методических рекомендаций для командиров по развитию профессионально-деловых качеств офицеров.

**Степень разработанности темы исследования.** Проведенный анализ философской, социологической, психолого-педагогической литературы показал, что проблема развития профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе до сих пор не являлась предметом самостоятельного исследования. Вместе с тем, в науке имеется значительное количество работ, связанных с разными аспектами обучения и воспитания военнослужащих в воинском коллективе.

Так согласно развиваемым И.А. Алехиным идеям, ключевым методом взаимодействия офицеров с вверенным личным составом является метод убеждения. А.В. Барабанщиков отдает приоритет целенаправленности военно-педагогического процесса, актуализирует связь педагогики со служебно-боевой деятельностью военнослужащих и обосновывает ее на принципах научности, доступности, систематичности воспитательной работы в войсках и военных учебных заведениях, а также на принципах сознательности и активности подчиненных в процессе формирования у них необходимых морально-деловых качеств. А.М. Данченко показывает, что воспитательный процесс в военном вузе может быть прямым, целенаправленно организуемым преподавателем, и опосредованным, организуемым при взаимодействии курсантов с условиями образовательной организации и воинским коллективом. А.Д. Лопуха исследовал сущностные характеристики системы воспитания, выявил сущность эффективности системы воспитания, определил степень эффективности используемых в системе воспитания военных кадров. А.П. Шарухин считает, что эффективность воспитания военнослужащих обусловлена установлением и удовлетворением лично и профессионально значимых потребностей, формированием мировоззрения и включением их в деятельность. Согласно исследованиям С.В. Ценцера, значимыми составляющими процесса воспитания военнослужащих являются корректный выбор форм и методов их мотивации и целеполагания в воспитательной работе, активное включение личного состава в организацию и проведение воспитательной работы, всесторонний

рефлексивный анализ результатов деятельности. В работах А.С. Шадрина широко представлены требования, условия и технология формирования профессионально-деловых качеств офицера внутренних войск МВД России.

Вариативность идей авторов о методологии воспитательной работы в воинских коллективах свидетельствует о том, что единого подхода к развитию профессионально-деловых качеств военнослужащих не существует. Выявлены проблемные вопросы, не получившие достаточного научного обоснования и обуславливающие возможность дальнейшего научного поиска в этой сфере – «Какие качества офицеров требуют отдельного целенаправленно организованного процесса развития?», «Какие способы и приемы развития профессионально-деловых качеств офицеров являются наиболее эффективными?»

Компаративный анализ указанных трудов свидетельствует о том, что коллектив влияет на процесс развития личностно-профессиональных качеств, однако в сфере военно-политической работы его потенциал недостаточно обоснован теоретически, не разработана модель влияния воинского коллектива на процесс становления личностных качеств и отсутствуют практико-ориентированные рекомендации командирам и начальникам по указанной проблематике.

Отмечая ценность полученных исследователями результатов для развития теории и практики профессионального образования, на основании проведенных исследований, необходимо, тем не менее, подчеркнуть, что теоретическое обоснование и практическое подтверждение сущности, содержания, форм и условий рассматриваемого процесса развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием коллектива представлено не в исчерпывающем объеме. На сегодняшний день важным является подтверждение такого аспекта реализации программ образования, как их практическая востребованность в конкретной сфере. Выявлены проблемные вопросы – «какие качества личности развивать у военнослужащих?», «как развивать качества у офицеров?», «какие методики эф-



фективнее?» и др. Решение этих вопросов могло бы обеспечить оперативное и эффективное развитие профессионально-деловых качеств личности офицера.

К настоящему времени в педагогике накоплен значительный опыт разработки теоретических и практических аспектов отдельных профессионально-деловых качеств военнослужащих – дисциплинированности, ответственности, организаторских способностей. Вопросам развития дисциплинированности военнослужащих посвящены труды М.В. Алещенко, Д.Н. Булгакова, С.Ж. Бурамбаева, С.Е. Сычева. Теория и практика формирования ответственности подробно изучена в работах А.М. Глазунова, О.А. Кривенко, Ш.Ш. Пирогланова. Возможности становления организаторских способностей рассмотрены в диссертационных исследованиях В.Г. Федорова, В.А. Фролова, Р.Г. Хакимуллина. Развитию профессиональных, военных, деловых качеств особое внимание уделяют В.П. Кизянов, А.А. Осипенко, В.Н. Лымарев.

Несмотря на наличие значительного количества работ, в которых с разной степенью глубины исследуется процесс развития отдельных значимых качеств военнослужащих, большинство из них лишь косвенно затрагивает проблематику их развития в условиях воинского коллектива. Недостаточное внимание уделяется практической востребованности данных качеств, не рассматривается возможность их развития в коллективе воинских частей и военных вузов, не разработана модель развития профессионально-деловых качеств офицеров в воинских коллективах, отсутствуют соответствующие рекомендации для командиров и начальников.

На основе анализа научной литературы по проблеме развития профессионально-деловых качеств военнослужащих, выявлены следующие **противоречия**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между возросшими требованиями систем Росгвардии (подразделение, воинская часть, служба войск в целом) к результатам подготовки офицеров, обусловленными современными

служебно-боевыми условиями, и частичным соответствием данным требованиям содержания теоретическо-практической подготовки в воинских частях, включая военные образовательные организации высшего образования, вследствие недостаточного внимания к развитию профессионально-деловых качеств офицеров (дисциплинированности, ответственности, организаторских способностей);

– *на научно-теоретическом уровне* – между необходимостью развития профессионально-деловых качеств офицеров Росгвардии и недостаточным теоретическим обеспечением данного процесса ввиду отсутствия научно обоснованной и апробированной в рамках военно-политической работы модели развития этих качеств,

– *на научно-методическом уровне* – между необходимостью реализации процесса развития профессионально-деловых качеств офицеров Росгвардии и не разработанностью его методического обеспечения вследствие отсутствия соответствующих практико-ориентированных рекомендаций для командиров (начальников).

Указанные противоречия позволили сформулировать **проблему исследования:** какие психолого-педагогические формы и методы развития профессионально-деловых качеств офицера являются наиболее эффективными в воинских коллективах?

Недостаточный уровень научной разработанности проблемы и ее практическая значимость определили выбор **темы диссертационного исследования:** «Педагогическое обеспечение развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе».

**Объект исследования:** профессионально-деловые качества офицера Росгвардии.

**Предмет исследования:** процесс развития профессионально-деловых качеств офицера войск Росгвардии в воинском коллективе.

**Цель исследования:** научное обоснование, разработка и

экспериментальная проверка модели развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии в воинском коллективе.

Для достижения цели были определены **задачи** исследования:

1. Уточнить содержание понятия «профессионально-деловые качества офицера Росгвардии» в контексте современных требований государства и службы войск к качеству подготовки офицеров и с учетом роли воинского коллектива в процессе их развития.

2. Теоретически обосновать и апробировать в воинских коллективах модель развития профессионально-деловых качеств офицера.

3. Разработать и внедрить в систему военно-политической работы воинских подразделений рекомендации командирам (начальникам) для развития профессионально-деловых качеств офицеров.

**Гипотеза исследования:** развитие профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе будет эффективным, если:

- сущность профессионально-деловых качеств понимается как совокупность личностных свойств, психологических процессов, способностей, знаний, навыков и опыта офицера, проявляющихся в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, обеспечивающих ему возможность выполнения служебно-должностных обязанностей, и развивающихся в воинском коллективе – специфической, закрытого типа, группе людей, принимающих участие в передаче опыта сферы деятельности офицера в соответствии с нормативно-правовыми актами, оказывающих помощь в решении возникающих трудностей при необходимости;

- модель развития профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе обоснована с опорой на личностный, системно-деятельностный, средовой подходы к развитию личностных качеств и соответствующие им принципы взаимодействия с личным составом;

- данный процесс осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, основанными на внедрении дополнительных мероприятий в

систему военно-политической работы подразделений Росгвардии, направленных на развитие профессионально-деловых качеств.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем:

- уточнено понятие «профессионально-деловые качества офицера Росгвардии», как совокупность личностных свойств, которые проявляются в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, регулируют служебно-должностные отношения, обеспечивают возможность решения служебно-боевых задач с учетом воинской специализации в соответствии с присущими офицеру установками, способностями, знаниями, навыками и опытом, и развиваются в воинском коллективе, участие которого варьируется от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач. Данное понятие отличается от известных в науке тем, что предполагает развитие качеств в воинском коллективе, что ранее не являлось предметом отдельного научного исследования;

- разработана и представлена на основе личностного, системно-деятельностного и средового подходов воспитания модель процесса развития профессионально-деловых качеств, как система связанных между собой блоков (целевой, методологический, содержательно-технологический, результативно-оценочный блок), отражающая процесс развития профессионально-деловых качеств (ответственности, дисциплинированности и организаторских способностей) офицеров, которые прибыли в воинский коллектив в течение трех стадий (адаптации к условиям, индивидуализации личности и интеграции в коллектив);

- установлено участие воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии, варьирующееся от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что:

- уточненное понятие «профессионально-деловые качества офицеров Росгвардии» дополняет терминологический аппарат педагогики профессионального образования представлением об их структуре, включающей в себя мотивационный, поведенческий и рефлексивный компоненты;

- разработанная модель развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе дополняет теорию педагогического моделирования обоснованной возможностью использовать потенциал коллектива при проектировании образовательных процессов на основе средового, личностного и системно-деятельностного подходов;

- установленное участие воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств офицера вносит вклад в развитие концепции педагогического наставничества офицеров в коллективах воинских подразделений.

**Практическая значимость исследования** заключается в направленности его результатов на приближение качества теоретико-практической подготовки офицеров к требованиям государства и службы войск Росгвардии. Внедрены в процесс военно-политической работы в воинских частях методические рекомендации командирам (начальникам) по развитию профессионально-деловых качеств офицеров. Материалы диссертационного исследования могут быть адаптированы к условиям военных образовательных организаций и применены в процессе воспитательной работы с военнослужащими.

**Этапы исследования.** На первом, поисковом этапе исследования (2022-2023 гг.) проведен анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщены научные изыскания ведущих военных педагогов по проблеме формирования и развития профессионально-деловых качеств военнослужащих. В ходе этого этапа организован поисковый эксперимент – анкетный опрос офицеров на предмет установления приоритета личностных качеств, необходимых офицеру для эффективного выполнения служебно-должностных обязанностей.

На втором, опытно-экспериментальном этапе (2023-2024 гг.) разработана и методологически обоснована модель развития профессионально-деловых качеств офицеров в воинском коллективе. Проведены констатирующий и формирующий этапы эксперимента, аккумулированы полученные опытным путем данные.

На третьем, заключительном этапе (2024-2025 гг.) подведены итоги экспериментального исследования, интерпретированы полученные эмпирические результаты, обоснована их практическая значимость. Разработаны методические рекомендации командирам структурных подразделений и воинских частей для оперативного и эффективного формирования и развития таких качеств как ответственность, дисциплинированность и организаторские способности у подчиненных им офицеров.

**Методологическую основу исследования** составили:

– подходы к становлению профессионально-деловых качеств офицера, учитывая специфичность и уникальность военной службы как социального явления (А.В. Барабанщиков, Г.Г. Белоусов, И.Ф. Выдрин, А.Д. Глоточкин, А.М. Данченко, Н.И. Кирышов, Н.Ф. Котов, М.П. Коробейников, А.Ф. Кубасов, В.Н. Луцков, С.В. Ценцера, А.С. Шадрин и А.П. Шарухин и др.);

– исследования проблематики формирования и развития воинских коллективов (А.Д. Глоточкин, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.Г. Караяни, О.Ю. Ефремов, И.А. Алехин, А.П. Шарухин и др.);

– личностный подход, позволяющий развивать профессионально-деловые качества офицеров, принимая во внимание их индивидуальные особенности, навыки и знания (Е.В. Бондаревская, И.В. Ижденева, В.В. Краевский, М.Е. Кузнецов, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.);

– системно-деятельностный подход, который позволил построить деятельность подразделений Росгвардии как систему, в которой взаимодействуют все компоненты в целях развития профессионально-деловых

качеств офицеров. (Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, А.Г. Асмолов, Н.А. Бернштейн, Л.С. Выготский, Т.А. Жданко, А.М. Каплуненко, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, И.П. Подласый, В.Д. Шадриков, Г.П. Щедровицкий и др.);

– средовой подход, с позиции которого развитие профессионально-деловых качеств офицеров в воинском коллективе представляется как процесс взаимодействия офицера с коллективом подразделения, воинской части, Росгвардии в целом (Е.А. Александрова, Е.А. Алисов, Н.Б. Андреева, Г.Ю. Беляев, Б.Н. Боденко, Е.Ю. Васильева, С.М. Вдовин, М.В. Григорьева, Е.А. Максимова, Ю.С. Мануйлов, Е.А. Плешкевич, Ю.В. Селиванова, Г.Г. Шек и др.).

Исследование осуществлено с опорой на принципы системности, дополнения учебных и воспитательных мероприятий, воспитания в коллективе, рефлексивности.

**Методы исследования.** Для достижения поставленной цели использованы теоретические методы (анализ философской, социологической, психологической и педагогической литературы, сравнение, обобщение, педагогическое моделирование и прогнозирование) и практические методы исследования (анкетирование, наблюдение, интервьюирование, изучение и обобщение педагогического опыта, эксперимент). Для оценки профессионально-деловых качеств офицеров применены методики А. Мохнача «Личная ответственность», Л. Берковица и К. Лутермана «Шкала социальной ответственности», Н.В. Воротниковой «Методика диагностики дисциплинированности», Е.Ю. Бруннер «Методика коммуникативных и организаторских склонностей» в авторской адаптации. Полученные данные проверены методом статистического анализа «Z-критерий Фишера» для «Методика диагностики дисциплинированности» Н.В. Воротниковой и для методик «Личная ответственность» А. Мохнача, «Шкала социальной ответственности» Л. Берковица и К. Лутермана, «Методика коммуникативных и организаторских склонностей» Е.Ю. Бруннера Т-критерий Стьюдента.

Статистическая обработка данных проведена с помощью программ «SPSS Statistics-22.0», «Microsoft Excel 2021», «Libre Office Calc-7.0.4.2.».

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Профессионально-деловые качества офицера Росгвардии (ответственность, дисциплинированность, организационные способности) представляют собой совокупность личностных свойств, которые проявляются в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, регулируют служебно-должностные отношения, обеспечивают возможность решения служебно-боевых задач с учетом воинской специализации в соответствии с присущими офицеру установками, способностями, знаниями, навыками и опытом, и развиваются в воинском коллективе, участие которого варьируется от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач.

2. Модель развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе демонстрирует последовательность действий командира, коллектива и офицера, которая обусловлена единством методологических подходов (личностного, системно-деятельностного и средового) и соответствующих им принципам (личностной ориентации, вариативности, системности, деятельности, воспитания в коллективе, рефлексивности), направлена на повышение уровня развития данных качеств (от достаточного до умеренного и оптимального), обеспечена соответствующими условиями (формирование мотива на совершенствование, общение и сотрудничество, саморазвитие и позитивный опыт), а также поэтапным изменением содержания деятельности (постановка задачи, регламентация деятельности и деятельность по образцу, передача опыта и выполнение поручений, анализ деятельности, взаимопомощь и решение задач в команде) и оценивается по критериям личностного развития (индивидуальная и социальная ответственность), служебно-должностных отношений (готовность к подчинению и конформность) и воинской специализации (коммуникативные и



организаторские склонности).

3. Методические рекомендации по развитию профессионально-деловых качеств офицеров Росгвардии в воинском коллективе включают в себя комплекс мероприятий (дополнение военно-политических информирований интерактивными играми, включение в занятия по морально-политической подготовке дополнительных учебных вопросов, в рамках индивидуально-воспитательной работы у офицеров корректируются аспекты, в которых допускались упущения, обсуждение анализа результатов деятельности офицера на собраниях офицеров воинской части) и основываются на традиционных формах военно-политической работы.

**Степень достоверности результатов исследования** обеспечивается междисциплинарным подходом к исследованию проблемы развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии в воинском коллективе; теоретической обоснованностью исходных положений, подтвержденных при проведении эксперимента по апробации авторской модели; использованием комплекса взаимодополняющих методов исследования, адекватных целям и задачам диссертационной работы; личным участием автора в проведении эксперимента; количественным и качественным анализом полученных эмпирических данных и их обработкой с применением методов математической статистики.

**Апробация результатов исследования осуществлялась** посредством публикаций, а также участия автора в научно-практических конференциях:

– международных: Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук (г. Вольск, 2022), Страховские чтения 2022: междисциплинарные проблемы педагогики и психологии образования (г. Саратов, 2022), СССР как исторический феномен: к 100-летию со дня образования (г. Саратов, 2023), Яковлевские чтения (г. Новосибирск, 2023, 2024),

– всероссийских: Информационные технологии в системе военного

образования России: проблемы и пути решения (г. Саратов, 2022), Актуальные вопросы образовательной деятельности ВНГ РФ (г. Саратов, 2022), Актуальные проблемы науки (г. Саратов, 2023, 2024), Февраль 1918 года: самые первые шаги Красной армии (к 105-летию победы Красной Армии над кайзеровскими войсками Германии) (г. Саратов, 2023), Социологические знания в контексте актуальных проблем развития социальных общностей и институтов (г. Саратов, 2023), Конституция – основной закон Российской Федерации (г. Саратов, 2023), Педагогическое наследие К.Д. Ушинского (г. Владикавказ, 2023), Современные тренды в обучении и воспитании: риски, достижения, перспективы (г. Пермь, 2023), Актуальные вопросы профессионального образования качество, приоритеты технологии (г. Омск, 2024), Направления и перспективы развития образования в ВООВО ВНГ РФ (г. Новосибирск, 2024), Актуальные вопросы развития Российской военной науки (ко Дню Российской науки) (г. Саратов, 2024).

Результаты диссертационного исследования внедрены в процесс военно-политической работы ФГКВООУ ВО Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации, Новосибирского военного ордена Жукова института им. генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, Пермского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации, Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии Российской Федерации.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (п.15. Теория и практика организации воспитательного процесса в образовательных организациях, реализующих образовательные программы профессионального образования.; п.16. Личностно-развивающий подход, профессиональное саморазвитие, самообучение, самовоспитание; п.19. Подготовка кадров в образовательных

организациях высшего образования; п. 25. Педагогическое сопровождение специалистов на этапе трудоустройства, на этапе освоения новой профессиональной деятельности; п. 26. Формирование профессионального мировоззрения. Профессиональное развитие и саморазвитие личности. Личностное развитие в профессиональном образовании).

**Структура работы.** Диссертация структурно включает в себя: введение, две главы, заключение, список литературы (248 источников), приложения. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в 17 таблицах и 7 рисунках

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ  
КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОФИЦЕРА  
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

В первой главе диссертации рассматриваются основные теоретические положения проблемы развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации в воинском коллективе. Рассмотрены понятия: педагогическое обеспечение, личность, характеристики личности, формы и методы воздействия на эти характеристики, воинский коллектив. Раскрыты сущность, содержание и структура профессионально-деловых качеств и их роль в военной службе современного офицера. В работе представлен анализ современных реалий и традиций развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации в воинском коллективе. В данной работе обоснованы методологические подходы к развитию профессионально-деловых качеств в воинском коллективе. На основе проведенного исследования предложена авторская модель развития профессионально-деловых качеств современного офицера Росгвардии в воинском коллективе.

### **1.1. Теоретическое обоснование педагогической сущности, содержания и структуры развития профессионально-деловых качеств личности офицера в воинском коллективе**

Анализ теоретического обоснования педагогической сущности, содержания и структуры развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии в воинском коллективе в параграфе целесообразно провести в следующем ключе:

- проанализировать проблему определения сущности и структуры качеств личности в таких дисциплинах как философия, социология, психология, педагогика;

- предложить типологию профессионально-деловых качеств, а также основные пути и способы их формирования;

- резюмировать проведенные теоретико-ретроспективные изыскания из различных источников, прийти к выводу чем являются профессионально-деловых качества офицера и что представляют в современной науке.

Анализ научной и методической литературы, а также результатов диссертационных исследований второй половины XX и начала XXI века свидетельствует о том, что проблема сущности категории педагогического обеспечения учебного процесса с целью повышения его эффективности находилась в центре внимания многих исследователей. Формирование концептуальных основ педагогического обеспечения как самостоятельного направления научных исследований произошло лишь в последнее десятилетие. Значительный вклад в разработку данной проблематики внесли концепции педагогической поддержки, развитые такими авторами, как Е.А. Александрова [58], О.С. Газман [43], А.И. Тимонин [197] и другие авторитетные ученые. Педагогическое обеспечение, как правило, представляет собой процесс реализации потенциала социальной (воспитательно-образовательной) системы посредством разработки и внедрения комплекса специальных мер, средств и

методов с целью формирования, регулирования, поддержания работоспособности и развития данной системы.

При описании педагогического обеспечения исследователи акцентируют внимание на его многоаспектном характере, включающем в себя богатый арсенал ресурсов, функциональную мощь, целевую направленность и другие качества. Кроме того, отмечается динамичность и многоуровневость данного обеспечения, что отражает его способность к адаптации и развитию в соответствии с изменяющимися потребностями образовательного процесса. В представленном исследовании педагогическое обеспечение понимается как комплекс мер, которые необходимо принять для развития у офицеров ПДК. Эти меры включают в себя методологическое обеспечение (разработка модели, обоснование подходов и принципов), содержательное (содержание мероприятий), диагностическое (анкеты, опросники, формулы расчета, критерии) и методическое (разработанные рекомендации для начальников).

В философии, социологии, психологии и педагогике сегодня нет однозначного определения сущности и структуры качеств личности, в связи с этим задача формирования, становления и развития профессиональных качеств личности на практике зачастую вызывает сложности. Для определения характеристик и сущности качеств личности необходимо обратиться к их структуре, способам их формирования и развития.

Этот вопрос рассматривали и исследуют ученые таких дисциплин как философия, социология, психология, педагогика и других. Одними из первых на проблему личностных качеств обратили внимание софисты, которые отказались изучать природу и акцентировали свое внимание исключительно на человеке [119]. Аристотель выделил категорию качества в своем трактате «Метафизика» IV в до н.э., где в VII книге писал о материальных и не материальных качествах существующего [11]. Значительно позже И. Кант [94] характеризовал качества, как «вещи для себя/нас». Результатом этих исследований стала формула понимания перехода от возможного к

существующему качеству. Г.В.Ф. Гегель [45] представляет нам качество, как идентичную бытию определенность. Продолжив учение Аристотеля о качестве на основе категориальной системы, Гегель открыл закон перехода количества в качество, благодаря которому понятие качества и было сформулировано. Анализ философской литературы показывает, что процессы формирования качеств личности были значимы для мыслителей разного времени: в античности на эту тему рассуждали Еврипид [54], Ксенофонт [8], Платон [26]; в Средние века формированием качеств личности занимались Г.В.Ф. Гегель [45], Гоббс [51], в Новое время эта проблема поднималась в работах таких ученых как Н.А. Бердяев [41], Т. Вольтер [143], И.Ф. Гербарт [237], К. Гельвеций [92], Д. Дидро [110], А. Дистервег [231], Сен-Симон [47] А.М. Коллонтай [141], А.Ф. Лосев [126], С.М. Соловьев [59], в Новейшее Э. Фромм [211] и др.

Ученые – философы внесли огромный вклад в исследование проблем категории «качества», но использовать его в полной мере в диссертационном исследовании избыточно, поскольку выводы исследователей преимущественно связаны с внутренними характеристиками объектов посредством сравнения между ними и не имеют оценочного характера.

Решения проблем формирования и развития качеств личности в социологии разрабатывали за рубежом Деминг и Джозеф М. Джуран [62], Э. Дюркгейм [71], Карин А. Лоскоко [238], И.С. Кон [108], А. Кеннеди, Э. Рудович [232], Мид Дж. Г. [138], из отечественных Е.С. Алехина, И. В. Кушнарера [118], Т.М. Баландина, Ю.Г. Быченко [37], В.В. Немоляев [148], Е.А. Митюков [140] и др.

Категория «качество» в социологии имеет существенно отличающуюся этимологию понятия. На основе сравнения трактовок категории «качество» в социологии, согласно серии международных стандартов ISO 9000, качество представлено как совокупность критериев и параметров объекта, способных удовлетворить стоящие требования, предполагаемых потребностей. В крайней версии стандартов 2015 года понятие «качество» определено как способность

удовлетворять методом преднамеренного или непреднамеренного влияния на соответствующие заинтересованные стороны потребителей. Деминг и Джозеф М. Джуран [62] в теории всеобщего управления (TQM) представляют качество как «пригодность для пользования». В 1951 году А. Фейгенбаум [247] также в рамках теории всеобщего управления (TQC) рассматривает качество через введение системы всеобщего контроля.

Психологический аспект процессов формирования и развития качеств личности индивида исследовали: М.В. Григорьева [55], М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович [69], Р.М. Шамионов [219], Мия М. Мауер [240], Анна Мария ди Фабио [229], Патрик Д. Данлоп [243] и др.

Шире всего в педагогике раскрыты механизмы формирования и развития качеств личности в воинском коллектив: В.И. Загвязинским [77], И.К. Кондауровым [109], Л.И. Новиковой [150], И.Э. Рахимбаевой [176], В.Т. Чепиковым [218], И.Ф. Харламовым [214] и др.

Наибольший интерес для проведения теоретического анализа понятия социализации личности и влияния коллектива на процессы формирования качеств личности представляют работы О.С. Газмана [43], Н.К. Крупской [112], А.С. Макаренко [129], А.В. Мудрика [144], А.Н. Радищева [72, 175], В.А. Сухомлинского [195], К.Д. Ушинского [203], С.Т. Щацкого [221] и др.

Понимание и принятие современных условий высокой динамики и изменений глобальных событий на планете, потребностей государства и окружающего общества, развития Вооруженных сил требует формирования высоких профессионально-деловых качеств военнослужащих, таких как ответственность, дисциплинированность и организаторские способности в служебно-боевой и повседневной деятельности. Это становится одной из основных задач современного военного воспитания.

Упомянутые выше качества офицера необходимы для офицеров многих родов войск, при этом для каждого рода войск свойственна большая или меньшая степень их необходимости. К примеру, для офицеров авиации



первостепенными являются отменное здоровье и исключительная выносливость, способность к математическому анализу; для офицера флота в большей степени необходимы стойкость, способность к ориентированию, умение переносить долгую разлуку; артиллеристу свойственны неприхотливость, способность к сложным вычислениям, умение сфокусироваться и абстрагироваться; офицерам-специалистам тыловых подразделений - менеджмент, знание химии, экологии и т.п. Служебная деятельность офицера войск национальной гвардии Российской Федерации сосредоточена, в большинстве своем, на работе с людьми, будь то вверенный личный состав, группы людей или отдельные граждане. Исходя из этого, офицер Росгвардии, в отличие от других, чья деятельность связана с точными науками и работой со сложной техникой, более гуманитарного направления. К более необходимым умениям офицера Росгвардии следует отнести способность найти подход к разным людям и методики воздействия на них. Для офицера войск национальной гвардии Российской Федерации выполнение этих задач становится залогом успешного выполнения полученного приказа.

Процесс формирования профессионально-деловых качеств у офицеров в воинском коллективе вызывает научный интерес исследователей в разных отраслях. Интерес к представленной теме в смежных науках вызван исследованиями поведения личности в коллективе и влиянием коллектива на личность как в философии, социологии, психологии и педагогике, так и в иных науках, изучающих феномен коллектива, личности, их качеств, характеристик и т. д.

В педагогике процесс формирования рассматривается как процесс развития, т. е. целенаправленного педагогического воздействия на офицера в целях развития у него таких профессионально-деловых качеств как ответственность, дисциплинированность и организаторские способности. В педагогическом смысле понятие «развитие» стоит рассматривать в виде процесса преобразования количественных и качественных изменений личности

в целевой результат [195]. В описываемом нами исследовании акцентируются усилия на изучении процесса формирования и развития профессионально-деловых качеств личности современного офицера Росгвардии в воинском коллективе.

Профессионально-деловым качествам личности офицера, проблемам коллективов солдат и офицеров, социальным аспектам военной службы посвящены труды классиков военной педагогики Н.Д. Бутовского [209], Н.И. Пирогова [91].

Свое внимание на развитие у воинов высоких профессионально-деловых качеств акцентировали русские полководцы и военачальники: Н.Н. Головин [53], М.И. Драгомиров [64], М.И. Кутузов [85], С.О. Макаров [158], П.С. Нахимов [60], Петр I [28], Г.А. Потемкин [14], П.А. Румянцев [161], М.Д. Скобелев [223], А.В. Суворов [194], Ф.Ф. Ушаков [153] и др. В их работах представлена методология становления таких качеств как дисциплинированность, честь, благородство, отвага и т.п. Они определили тенденции военно-профессионального образования и воспитания искомых качеств у будущих офицеров. Во времена советской власти приоритетным направлением воспитания становится идеологическое. Новые векторы современного военного образования и воспитания воплощаются в инновационных идеях социального воспитания [23] личности и личностно-ориентированном подходе.

Развитие морально-психологической подготовки военнослужащих, результатом которой было формирование профессионально-деловых качеств военнослужащего, позволявшие быстро и точно выполнять поставленные задачи, связаны с работами А.С. Бубнова [29], К.Е. Ворошилова [13], А.А. Епишева [35], Г.К. Жукова [73], С.С. Каменева [190], М.Н. Тухачевского [187], М.В. Фрунзе [212] и др. В западных странах свою систему формирования необходимых в боевой обстановке качеств разрабатывали Ф.Ч. Бартлетт [230], Э. Г. Боринг [241], В. Изамбер-Жамати [3], Н. Коупленд [242], Дж. С. Фланаган

и Д.Б. Бергер [235] и другие, ныне унифицированную в рамках войск НАТО систему психологической подготовки к войне.

Для исследования актуальны работы таких военных педагогов как А.В. Барабанщиков [156], Г.Г. Белоусов, И.Ф. Выдрин, А.М. Данченко, Н.И. Кирышов, В.Н. Луцков [40], А.Д. Глоточкин [156], Н.Ф. Котов [156], М.П. Коробейников [156], А.Ф. Кубасов [15], С.В. Ценцера [217] и А.П. Шарухин [220] и др. В их трудах определены процессы становления профессионально-деловых качеств, направленности личности, ее адаптации в воинском коллективе и влияния коллектива на эти процессы, учитывая специфичность и уникальность военной службы как социального явления.

Отношение к такому феномену как личность, практически у всех ученых остается свое за исключением некоторых общих характеристик, как и определение ее в смежных науках. В.Т. Чепиков определял личность как общественную сущность человека, обозначающую совокупность прижизненно приобретенных им социальных свойств и качеств, а под личностными качествами он понимал динамично-интегративную совокупность психических процессов [218]. Ф.С. Хольцман представляет личность – сложное и многостороннее явление общественной жизни, представляющее из себя звено общественных отношений, продукт общественно-исторического развития [245]. В.И. Загвязинский в «Педагогическом словаре» так трактует понятие личности – человек как субъект общественных отношений и сознательной деятельности, член определенной человеческой общности, обладающий сознанием, самосознанием, ответственностью за свое поведение; человек как ценность, ради которой и осуществляется развитие общества [76]. А.Б. Орлов, обобщив основные понятия личности, сформулировал определение, согласно которому личность – это социальное по своей сути, относительно устойчивое и прижизненно возникающее психологическое образование, представляющее собой систему мотивационно-потребностных отношений, опосредующих собой взаимодействия субъекта и объекта» [155]. Личность как субъект сознания

представляется в «неклассическом воспитании» О.С. Газмана [43]. И.Ф. Харламов считал, что личность формируется с приобретением общественного опыта, созданного в процессе творческо-преобразующей деятельности, а под личностным он понимал закрепившееся и ставшее привычным отношение, которое определяет устойчивость поведения человека в любых изменяющихся условиях [214]. А.Г. Ковалев исследовал структуру личности как взаимосвязь темперамента, направленности и способностей [104]. Г.Д. Луков описывал личность как конкретного человека во взаимодействии его психических качеств, в том числе сил, стимулирующих и регулирующих его практическую деятельность, в конце, которая, определяется материально-духовными потребностями. В самом общем ее виде личность – это человек как субъект собственной жизни, ответственный за взаимодействие как с внешним миром, включая и других людей, так и с внутренним миром, с самим собой [156]. В новейшем философском словаре В.Л. Абушенко определял личность как отражение социальной природы человека, как субъекта социокультурной жизни, определяя его носителем индивидуального начала, самораскрывающегося в контексте социальных отношений, общения и предметной деятельности [2]. И.С. Кон определял личность как социальное свойство индивида, совокупность интегрированных в нем социально значимых черт, образовавшихся в процессе прямого и косвенного взаимодействия данного лица с другими людьми и делающих его, в свою очередь, субъектом труда, познания и общения» [107]. Личность – это внутренняя система саморегуляции индивида. Эта система испытывает на себе влияние двух других детерминирующих сил, которые условно можно обозначить как человека, его организм – внутренний мир (т. е. человек как живое существо, в общем), и среда – внешний мир в широком смысле, включая в первую очередь этой среды коллектив. Следовательно, под понятием «личности» следует понимать человека, неразрывно связанного с его социальными и индивидуальными качествами, полученными или сформированными им в процессе социального

развития.

Позже, с середины 60-х годов, интерес к проблемам формирования профессионально-деловых качеств личности военнослужащих военных образовательных организация высшего образования в значительной степени возрос. Интерес обуславливался качественными изменениями, открытиями и достижениями научно-технической революции, происходящими в развитии Вооруженных сил Советского Союза и других стран. Исторический психолого-педагогический анализ показывает, что в большинстве военных образовательных организаций высшего образования проводились научно-теоретические и практические конференции, аккумулировавшие многолетний опыт работы по формированию и развитию профессионально-деловых качеств личности у учащихся военных училищ и академий. Так, в Военно-политической академии им. В.И. Ленина на рубеже 70-х – 80-х гг. были изданы фундаментальные научные труды по указанной проблематике [56, 83, 124, 184].

Из анализа психолого-педагогических работ А.П. Шарухина, И.А. Алехина, О.Ю. Ефремова и других ученых [6, 40, 154, 156, 220] следует, что *профессионально личностные качества, которые представляют волевые, духовно-нравственные, интеллектуальные и эмоциональные характеристики сторон личности, определяют залог успеха выполнения стоящих перед человеком задач.* Профессиональное и личностное развитие являются взаимодополняющими понятиями. Формирование профессиональных качеств предполагает развитие компетенций, специальных навыков и опыта. Личностные качества определяются направленностью и целесообразностью профессиональной деятельности. Эти качества представляют структуру личности и уровень ее целеустремленности, навыков и, как результат, достижений. Обоснование задач, целей и структуры процесса формирования профессиональных качеств рассматривались в трудах отечественных ученых: А.В. Буданова [30], Н.Ф. Гейжан [46], Э.Ф. Зеер [80], Н.Н. Дьяченко [70], И.А. Мачульская [134], Н.Н. Никитиной [149], Б.С. Патралова [160],

Г.Н. Соколовой [188], Е.Н. Шиянова [185]; зарубежных: Эстерберга Дж., Э. Йонссона, М. Берьессона [248], Е. Явад Ноошабади, Аудра И. Моцкайтиса, Рича Чугха [236] и др. Они рассматривают профессиональное развитие как одну из составляющих целостного педагогического процесса подсистем, коррелируемую с уровнем личной профессиональной подготовки.

Из практико-ориентированных работ, связанных с формированием профессиональных качеств военнослужащих (в частности, это работы таких исследователей, как О.В. Болтыков [23], Ю.Г. Заец [79], С.Н. Галушка [45], И.Р. Иванов [83], А.М. Лавров [120], П.А. Ласько [121] и др.), нами определены следующие социальные компоненты современного процесса формирования и развития востребованных профессионально-деловых качеств. Таковыми являются:

- адекватное восприятие военного общества, служебно-боевой среды и профессионально-обывденной деятельности;
- формирование гармоничных отношений военнослужащего к специальности; определение направлений становления военнослужащего как профессионала;
- ориентирование облика современного офицера в соответствии с требованиями государства и общества, в основе которого лучшие черты и традиции офицерского корпуса России;
- развитие широкого круга профессиональных компетенций;
- внедрение всего многообразия воспитательно-образовательных форм и методов из арсенала военного и общественного коллектива;
- соблюдение внутриколлективных норм и поддержание деловых отношений среди сослуживцев, овладение социальным опытом личностью.

Проведенные научные исследования (15, 23, 40, 44, 79, 83, 120, 121, 220) связаны, как правило, с отдельными качествами личности, они не определяют их приоритетность. Также они не дают полного представления о влиянии коллектива на процесс формирования профессионально-деловых качеств

офицера. Проведя теоретический анализ указанных исторических документов, научных изысканий, архивных статей, в которых рассматривались исследования процессов формирования качеств личности, мы констатировали, что влияние на этот процесс профессионального коллектива довольно мало изучено.

Далее рассмотрим процесс формирования и развития профессионально-деловых качеств, которые являются следствием наличия направленности, предполагающей в своей сути сложные динамические, интегративные личностные образования, в состав которых входят мотивы, интересы, мировоззрение и потребности.

Из энциклопедического словаря военных терминов Министерства обороны Российской Федерации следует, что профессионально-деловых качества офицера – это комплекс специальных знаний, навыков, умений, характеризующих его как военного профессионала, способного решать поставленные боевые задачи в любых условиях обстановки [139]. В толковом словаре Ожегова термин деловые качества не встречается, но содержит близкие по значению прилагательные «деловитый», т. е. предприимчивый, серьезный и «деловой» – знающий свое дело, дельный, толковый [198]. В словаре основных понятий профориентации значится, что профессиональные качества – это индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успешность ее профессионального обучения и осуществляемой деятельности [50]. Резюмируя эти понятия, возможно прийти к выводу, что профессионально-деловые качества офицера – это совокупность служебных, морально-политических, психологических, физических и технических способностей, знаний, навыков и опыта свойственных личности офицера для реализации его должностных и функциональных обязанностей. На основе проведенного анализа понятий профессионально-деловых качеств *мы предлагаем трактовать понятие профессионально-деловых качеств офицера как совокупность личностных свойств, которые проявляются в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, регулируют служебно-должностные отношения,*

обеспечивают возможность решения служебно-боевых задач с учетом воинской специализации в соответствии с присущими офицеру установками, способностями, знаниями, навыками и опытом, и развиваются в воинском коллективе, участие которого варьируется от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач.

Проблема приоритета профессионально-деловых качеств не нова. Видные военные представители психолого-педагогических наук современности [83, 40, 156, 220] в определении основных профессионально-деловых качеств не едины во мнении. А.П. Шарухин [220, с. 86] определяет следующие качества, необходимые офицеру: уважение, дисциплинированность, воля, принципиальность, организованность, смелость, обязательность, самообладание. Он также сосредотачивает внимание на качествах, указанных в документах, регламентирующих деятельность военных организаций [106, 206, 207], [220 с. 397-398]: честь, патриотизм, достоинство, профессиональная надежность, интернационализм, гуманизм, высокий уровень гражданской культуры, осознание своего воинского долга, постоянное стремление к самосовершенствованию. Г.Д. Луков [156, с.114] считает более необходимыми такие качества как целеустремленность, решительность, энергичность, самообладание, настойчивость, самостоятельность, инициативность, исполнительность. А.М. Данченко [40, с. 308-312] важнейшими качествами офицера выделял следующие: убежденность и принципиальность, мораль и нравственность, компетентность и профессионализм, требовательность и уважение, широкий общекультурный кругозор, педагогическая направленность. И.А. Алехин [6, с. 337-338] считает необходимыми качественными характеристиками офицера следующие: патриотизм, психологическую устойчивость, ответственность, мужественность, дисциплинированность, исполнительность, организаторские способности, развитую культуру, честь, нравственность, строевую выправку и физическую подготовленность,



твердость в решениях и действиях, требовательность и заботу. Дополнительно И.А. Алехин [там же, с. 338-341] добавляет основные качества, необходимые офицерам-руководителям и педагогам: психолого-педагогический компонент, коммуникативная компетентность, гуманизм. Полагаем, что в связи с большим количеством выделяемых профессионально-деловых качеств возникает необходимость обоснования наиболее значимых на сегодняшний день [102]. Такие качества как честь, патриотизм, принципиальность, дисциплинированность, культура, самообладание, компетентность, требовательность находят свое место в работах нескольких указанных ранее авторов. Это не удивительно: такие качества как патриотизм, честь, дисциплинированность являются основополагающими. Также в свете представленного исследования к таким качествам, предположительно, отнести ответственность и организаторские способности.

В соответствии с обоснованными А.В. Карповым [97] четырех основных групп профессиональных качеств личности (абсолютные, относительные, мотивационные и анти-профессиональные важные качества), нами определены категории профессионально-деловых качеств личности, необходимых для выполнения служебно-боевых и повседневных задач.

Первая категория – общие качества офицера (военнослужащего): любовь к Родине, физическая подготовленность (сила, быстрота и выносливость), высокий интеллект, оптимизм, устойчивая память, скромность, находчивость.

Вторая по важности категория – морально-психологические качества: отвага, стрессоустойчивость, сила воли, сдержанность, готовность к самопожертвованию, ответственность, непоколебимость, решительность.

К третьей категории – служебно-должностных качеств – следует отнести профессиональную компетенцию, дисциплинированность, усердие, пунктуальность, способность к анализу и логическому мышлению, оперативную память.

Четвертая категория представляет качества, необходимые для успешного

взаимодействия с коллективом военнослужащих: взаимоуважение, способность командовать и подчиняться, требовательность и справедливость, организаторские способности, коллективная сознательность, эмпатия, творческий подход.

Таблица 1. – Структура профессионально-деловых качеств

Категории		Качества
1	Общие	патриотизм, физическая подготовленность, высокий интеллект, оптимизм, устойчивая память, скромность, находчивость.
2	Морально-психологические	отвага, стрессоустойчивость, сила воли, сдержанность, готовность к самопожертвованию, демократичность, непоколебимость, решительность, ответственность,
3	Служебно-должностные	профессиональная компетенция, дисциплинированность, усердие, пунктуальность, способность к анализу и логическому мышлению, оперативная память, жесткость в управлении.
4	Организационные	взаимоуважение, способность командовать, и подчиняться, требовательность и справедливость, организаторские способности, коллективная сознательность, эмпатия, творческий подход.

Полагаем, что представленная выше классификация профессионально-деловых качеств личности современного офицера является оптимальной, потому как:

- передает основные аспекты служебно-боевой (определение понятия раскрыто в источниках ограниченного доступа) деятельности офицера при взаимодействии с коллективом;
- выражает специфические (не свойственные гражданским организациям) сферы деятельности подразделения;
- отвечает требованиям концепции успешного офицера, основа которой высокие профессионально-деловые и морально-деловые качества.

Анализ психолого-педагогической (15, 28, 44, 79, 120, 121), в том числе военной (40, 156, 217, 220) литературы показал, что у современных иностранных и российских исследователей нет единого взгляда на понятие личностных качеств современного офицера и порядок их формирования (развития). Однако, резюмируя проведенные теоретико-ретроспективные изыскания в указанных источниках, мы пришли к выводу, что профессионально-деловые качества офицера – это совокупность личностных свойств, которые проявляются в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, регулируют служебно-должностные отношения, обеспечивают возможность решения служебно-боевых задач с учетом воинской специализации в соответствии с присущими офицеру установками, способностями, знаниями, навыками и опытом, и развиваются в воинском коллективе, участие которого варьируется от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач. Профессионально-деловые качества личности офицера на основе сопоставления различных точек зрения ученых, разработавших решения проблем категоризации профессиональных качеств, нами были выявлены четыре группы наиболее соответствующие служебно-боевой деятельности: общие, морально-психологические, служебно-должностные и организационные. В свою очередь, процесс формирования профессионально-деловых качеств – это комплекс мер целенаправленного педагогического воздействия на офицера в целях развития у него профессионально-деловых качеств, в том числе дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей.

## **1.2. Анализ традиций и современных реалий участия воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации**

Представленный анализ традиций и современных тенденций участия

воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств предпочтительно провести в следующем порядке:

- изучить основные положения концепции воинского коллектива: ее развития и современного состояния;
- предложить типологию коллектива, законы, принципы и этапы его формирования;
- обосновать возможность развития профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе.

Краткий обзор ключевых этапов становления вооруженных сил показывает, что на каждом из них проблема воспитания коллектива сохраняла свою актуальность. Известно, что воинские формирования в период до 1721 года не имели четкой организационной структуры, носили не регулярный характер, с ситуативно-выстроенной формацией. Петр I в конце XVII – начале XVIII веков в результате военных реформ сформировал регулярную армию на принципе рекрутской повинности. Элементами воспитания стали появившиеся уставы, символика, единая форма одежды. Коллектив в царское время имел достаточно четкие градации, иерархию и порядок взаимоотношений между его членами. Офицерами становились дворяне только после определенного срока службы солдатом. Офицеры в империалистической России считались элитой общества того времени. Их жизнь подчинялась не только уставу, но неписаному кодексу чести. Также в досоветский период при офицере был помощник, т. к. офицеру запрещались некоторые действия, которые сегодня считаются нормой; существовали ограничения, касающиеся личной жизни, образа жизни и т.д. В воинских коллективах царской России преобладала романтика, высокая нравственность, ценности дружбы, чести. Честь офицера, его семьи, подразделения считалась самым дорогим, и малейшее посягательство на нее приводило к дуэли. Влияние офицерского общества на личность молодого офицера, а тем более солдата, поистине велико. Среди офицеров манера говорить, ходить, состояние обмундирования, поведение, откладывало

огромный отпечаток на прибывшего офицера. Молодой офицер старался перенять все эти качества как можно быстрее и в полном объеме. От умения «держаться» в коллективе зависело все, от выполнения боевой задачи до его материального положения. Подтверждение этого мы находим как в художественной, так и в исторической литературе [28, 193, 202].

После проведения Октябрьской революции в 1917 году, грани между членами коллективов «размылись», принцип равенства стал фундаментальным для идеологии того времени. Система иерархии в коллективах переформировалась и состояла из руководителя и его заместителя по политической работе. Советский воинский коллектив – это социальная общность военнослужащих, объединенных общей деятельностью, единством идеологии, морали и воинского долга, а также отношениями войскового товарищества [99]. В период существования СССР личность, практически, не рассматривалась вне коллектива. Это подтверждается трудами В.И. Ленина [123]. Н.К. Крупская в своих педагогических сочинениях отмечала необходимость воспитывать убежденного коллективиста, умеющего коллективно учиться, работать и жить, подчинить свою волю постановлениям коллектива, воспитывать тем самым сознательную дисциплину, общественную активность, организаторские способности [112]. В советском периоде процесс развития и формирования качеств личности осуществлялся системно, точно и регламентировано. Процесс формирования личности и ее качеств, необходимых в обществе, исследовали представители разных дисциплин – философии, социологии, психологии, педагогики. В современной литературе чаще используется понятие *становление*, которое подразумевает в своей сути свободное, индивидуальное изменение личности, что, в свою очередь, не должно выходить за установленные рамки, определенные конкретным обществом. В.С. Мерлин, в середине двадцатого века, предпринял попытку выделить процессы воспитания и развития личности из общей системы коммунистической направленности. На тот момент, в СССР, это не только было

аполитично, но и опасно: «коммунистически ориентированные личности не могут быть разными по определению» [137].

В советской педагогике влияние коллектива на становление личностных качеств было абсолютизировано. Этому способствовало доминирование в обществе таких ценностей, как товарищество, интернационализм, равенство, коммунизм, коллективизация и т. п. [84, 89, 224]. Войсковые партийные организации были обязаны широко пропагандировать замечательные традиции великого русского народа. Благодаря этому достигалось национальное равенство, снижалась конфронтация на почве межнациональной розни, военнотружущих народов, конфликтовавших во времена царской России. «Наше дело общее – наше дело правое» гласили плакаты компартии. Укрепить идеологические установки в армии должен был профессиональный политработник-военнотружущий, Постановлением ЦК КПСС от 21 января 1967 года «О мерах по улучшению партийно-политической работы в Советской Армии и Военно-Морском флоте» в армию и флот пришли заместители командиров подразделений по военно-политической работе. Заместитель командира подразделения по военно-политической работе должен был обладать всеми качествами образцового гражданина, не жалеющего своего времени и средств в достижении интересов партии. В его обязанности входило формирование в кратчайшие сроки сплоченного коллектива, обладающего коллективным и интернациональным сознанием, направленным на формирование высоких морально-боевых и политических качеств для образцового выполнения воинского долга.

Своевременное, качественное и самое главное – успешное выполнение поставленных задач военнотружущими напрямую зависит от воинского коллектива. «Разгром противника в операции, сражении или в бою – дело всего коллектива, общее дело». Г.К. Жуков [74].

Проблема смены идеологических основ воспитательной работы актуальны и в настоящее время. Например, в работах Е.А. Александровой

отмечается, что за последние сто лет в России дважды менялись направления воспитания. В первый раз это произошло при переходе с империалистического строя в советский. В это время кардинальных изменений подверглись идеологические основы воспитания, образование стало советским. Второй раз исторические основы были разрушены, и долгое время им искали замену. Сегодня мы являемся свидетелями третьего кризиса основ воспитания [5]. Также при рассмотрении проблем основ воспитания не стоит забывать о проблемах обеспечения этих процессов [63].

Считаем необходимым отметить, что, несмотря на традиции исследования коллектива в отечественной науке, концепция профессионального коллектива, воинского или служебного, сегодня четко не сформулирована. В связи с этим, в рамках исследования требуется рассмотреть интерпретации понятия «коллектив» различными учеными.

В словаре русского языка под редакцией А.П. Евгеньевой [186] коллектив (от лат. *collectivus* – собирательный, сборный) — это группа лиц, объединенных общей деятельностью, общими интересами. С.И. Ожегов [198] интерпретирует понятие коллектив как группу людей, объединенных общей работой или учебой. В педагогическом терминологическом словаре [20] мы находим, что коллектив — это социальная общность людей, объединённая на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения.

В 20-х годах Н.К. Крупская дала более четкое определение понятия коллектива: «Коллектив – группа, сплоченная общими переживаниями, общими интересами, общей работой, общими взглядами, дружбой» [113]. А.С. Макаренко определял это понятие следующим образом, что «коллектив – это социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище» [131]. В 30-е годы теорию коллективного воспитания

развивает, в своих трудах, великий советский педагог А.С. Макаренко. К основным объектам его исследований относятся: коллектив, процесс его формирования и развития, управление этим процессом, организация и сплочение коллектива.

Положения, полученные в результате деятельности А.С. Макаренко, послужили основой теории и практики социалистического воспитания личности в коллективе. А.С. Макаренко утверждал: «Человек воспитывается целым обществом. Все события в обществе, его работа, движение вперед, его быт, успехи и неудачи – это всё... могучие и... сложные факторы» [130]. Определяя влияние коллектива на формирование личности, необходимо исходить из целей, учитывая те качества, которые необходимы человеку для лучшей реализации себя. Основной целью воспитания сегодня в подразделениях вооруженных сил является воспитание военнослужащего, который может сам выполнять все предъявленные к нему требования и научить выполнять их своих подчиненных. Иными словами, *целью воспитательной работы в вооруженных силах становится воспитание командира (начальника), который будет в состоянии умело руководить вверенным личным составом для выполнения поставленной задачи в кратчайшие сроки и с наилучшим результатом.*

Макаренко А.С. внес, пожалуй, наиболее весомый вклад в исследование проблем коллектива. Он выделил виды и типы коллективов, этапы развития, законы и принципы его становления. Многие положения его теории оказали непосредственное влияние на развиваемую в работе идею об участии воинского коллектива в процессе становления профессиональных качеств офицера.

Проблематика формирования и развития коллективов и сегодня в фокусе внимания, подтверждением этого являются работы Т.Ю. Большаковой, О.Ю. Лебедевой [24], П.С. Дубовицкого [66], Т.А. Поняевой [166], А.С. Свешниковой, О.В. Неценко [182] и др. Основными признаками коллектива являются – объединение одной целью и взаимодействие всех



участников. Характеристиками такой группы людей станут: возможность удовлетворения коммуникативных потребностей, взаимопомощь, коррекция поведения, активизация умственной и/или трудовой деятельности, коллективное решение задач непосильных индивидуальному решению.

Классифицировать коллективы возможно по разным основаниям: составу, статусу, структуре и т. д. Если рассматривать наиболее существенные основания для типологизации коллективов, то к ним следует отнести:

- по составу (гомогенные и гетерогенные);
- по статусу (официальные, формальные);
- по времени существования (недавно возникший, зрелый, увядающий; временный, постоянный);
- по структуре (политические, где определяется принадлежность по партиям, фракциям; социально-демографические, основные критерии которых пол, возраст, национальность, специальность; социально-психологические, критерий которых симпатии, качества личностей, факторы стресса; поведенческие, характеризующиеся активностью и стилем поведения; мотивационные факторы, т. е. «движущая сила»);
- по выполняемым функциям (воинский, педагогический, медицинский, производственный);
- по численности и масштабности (большие, средние, малые);
- по характеру взаимоотношений (сплоченные, разрозненные).

Представленная типология не является исчерпывающей, но она демонстрирует разнообразие коллективов по видам в зависимости от специфики и других аспектов.

Типология коллективов представлена на рисунке 1.

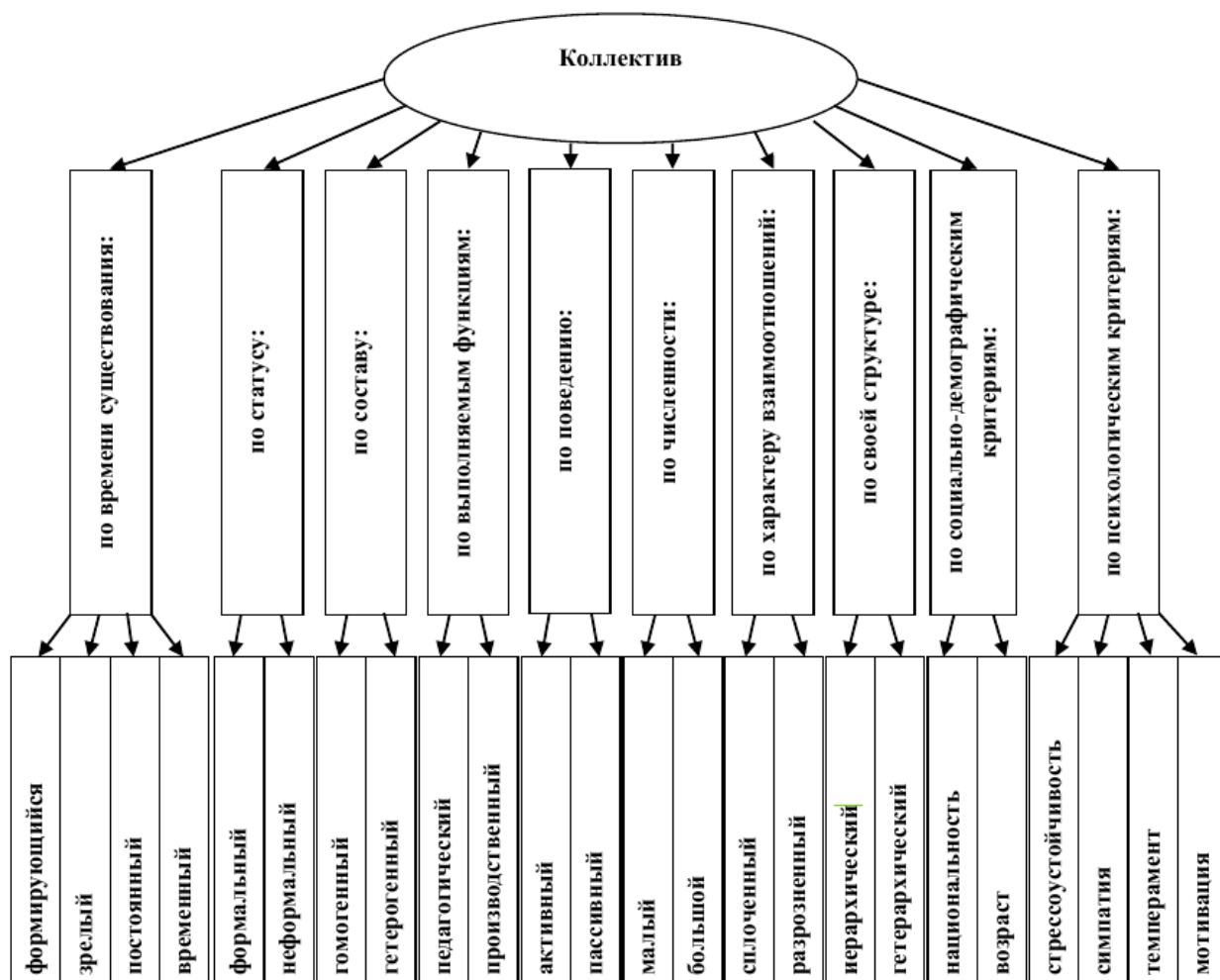


Рисунок 1. Типология коллектива

В работах А.С. Макаренко также сформулированы некоторые законы и принципы развития коллектива, которые важны для проводимого исследования.

Суть *закона развития* заключается в необходимости постоянной эволюции коллектива, на основании общей деятельности с целью совершенствования способов и методов достижения, растущих в качестве результатов. *Закон параллельного воздействия* характеризуется невидимым для членов коллектива педагогическим отношением. В соответствии с этим законом влияние на его участника оказывается общественным мнением и посредством коллектива. Работа руководителя заключается в работе с группой.

*Принцип педагогической целесообразности* заключается в соответствии видов деятельности, коммуникативных способностей, мотивов со стоящими

целями и задачами группы. *Принцип взаимной ответственности* между человеком и группой, т.е. неудача одного, как и успех, становится неудачей или успехом для всех. *Принцип перспектив* состоит из возможности планирования текущих и долгосрочных целей, которые дадут положительный результат. *Принцип традиционности* заключается на зарождении в коллективе регулярно повторяющихся ритуалов или обычаев отличающего его от подобных коллективов.

Таблица 2 – Законы и принципы развития коллектива в соответствии с теорией А.С. Макаренко.

<b>Законы</b>		
<i>№</i>	<i>Название</i>	<i>Суть</i>
1.	Развития	Коллектив постоянно эволюционирует.
2.	Параллельного воздействия	Руководитель коллектива управляет общественным мнением, влияющим на каждого члена коллектива
<b>Принципы</b>		
<i>№</i>	<i>Название</i>	<i>Суть</i>
1.	Педагогической целесообразности	Виды деятельности, должны соответствовать мотивам целям и задачам коллектива.
2.	Взаимной ответственности	«Один за всех и все за одного».
3.	Перспектив	Планирование целей и задач должно быть направлено на результат.
4.	Традиционности	Важно соблюдение уникальных для коллектива ритуалов, обычаев, традиций

По мнению В.А. Сухомлинского [195] коллектив – это инструмент нравственного и духовного развития личности. Единство группы и личности становится возможным в коллективе. В.А. Сухомлинский считал, что духовное богатство личности наряду с её мотивами и уровнем нравственности формируют комплекс взаимответственных отношений в коллективе, а «коллективная интеллектуальная сила» помогает людям бороться с эгоизмом и безразличием. Так и в воинских коллективах.

Проблемами формирования и развития воинских коллективов усердно занимались отечественные исследователи: И.А. Алехин [6], А.Д. Глоточкин [156], М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович [69], О.Ю. Ефремов [152], А.Г. Караяни [96], Н.С. Мекебаев [136], В.А. Прокофьева [173], А.П. Шарухин [220]. За рубежом проблематика воинских коллективов также не осталась без внимания, ее разрабатывают: Рене Дж. Стаут, Эдуардо Салас, Ронуин Карсон [246], Эстефания Мело, Ребекка Коул [233], Эрик Хедлунд, Джоан Ёстенберг [234] и др.

А.Д. Глоточкин [156] представлял воинский коллектив как широкое понятие воинского подразделения и Вооруженных сил в целом, при этом выделяя первичный и контактный коллектив. Первичный коллектив представляет собой сообщество, объединенное целью и общими нормами – взвод, рота. В контактном коллективе происходит непосредственное, тесное взаимодействие между военнослужащими – отделение, расчет, экипаж.

И.А. Алехин [6] определяет коллектив как группу людей, взаимно влияющих друг на друга и связанных между собой общностью мировоззренческих позиций, единством воли, жизненных целей, нормами и правилами поведения, совместно выполняемой деятельностью, общностью условий деятельности. Основными отличиями воинского коллектива от других являются: а) специфичность задач и целей, стоящих перед коллективом, связанных с обеспечением безопасности населения и государства в мирное и военное время; б) ограниченность условий прохождения службы; в) строгая регламентация деятельности и взаимоотношений военнослужащих в соответствии с уставами, приказами и распоряжениями.

В определении А.Г. Караяни воинский коллектив – это группа объединенных единой целью (решением боевых задач) военнослужащих подразделения, взаимоотношения которых строятся на основе взаимного доверия, взаимовыручки и взаимопомощи [146].

А.П. Шарухин [220] рассматривает воинский коллектив (части,

подразделения) как качественно-психологическую характеристику военнослужащих, объединенных в подразделение, которые решают поставленные служебно-боевые задачи в интересах государства совместно, жизнедеятельность которых регламентирована правилами взаимоотношений, основным отличием одного является высокая сплоченность и здоровый морально-психологический климат, имеющее стабильные хорошие результаты деятельности, а также условия для самореализации и саморазвития, стремящихся к сбережению целостного коллектива.

Коллектив в воинском подразделении характеризуется как целостный социальный феномен, раскрывается его роль в развитии личности. Коллектив офицеров не должен оказывать давление на его участников. В офицерском коллективе личность должна развиваться и обогащаться за счет опыта других, получать помощь от сослуживцев, следовательно, развиваться быстрее, общая цель и задачи определяется как одно из важнейших условий сплочения коллектива. Рассматриваются случаи, когда участник вступает в противоборство с коллективом, в случаях, когда коллектив утрачивает или не имеет общественно-полезной деятельности, если он делает ошибку или совершает несправедливость, то против его воли можно и необходимо выступать, т.к. дисциплинированность не есть «круговая порука» [150].

В зрелом воинском коллективе формируются благородные и высокие морально-деловые и профессионально-деловые качества офицера. Зрелость коллектива зависит, в первую очередь, от принятия во внимание личностных особенностей членов коллектива. Во-вторых, она зависит от возможностей и способностей коллектива в отношении специфики выполняемых задач. В-третьих, от морально-политического и психологического состояния всех членов группы.

Воинские коллективы могут значительно ускорить процесс развития и становления профессионально-деловых качеств офицера. Но для этого в коллективе должно быть единство целей, задач, духа. Общение членов

коллектива активизирует их социальную значимость. В коллективе проявляется процесс взаимного обогащения между военнослужащими. Каждая личность в группе делится своим личным опытом, с одной стороны, и получает знания, умения, общественный опыт с другой. Таким образом, член коллектива, знакомясь с проявлениями внутреннего мира других членов сообщества, обогащает и расширяет свой внутренний мир. *Особенность влияния коллектива на личность заключается в его способности изменять те или иные качества личности, развивать такие как дисциплинированность, ответственность и организаторские способности.* Взаимодействуя в коллективе, личность офицера приобретает эмпатию, социальную чувствительность, психологическую связь между членами группы. Также в коллективе человек входит в присущую этому коллективу информационную сеть. Взаимодействуя в ней, личность получает способность логического воспроизведения мыслей, мотивацию. Это взаимодействие возникает на эмоционально-информационном уровне. Под информационным уровнем подразумевается обмен информацией, обсуждение задач, поиск способов их решений, прогноз возможных задач. На эмоциональном – это социальные связи между членами коллектива, совпадение мотивов и точек зрения. Качество решаемых задач коллективно неоспоримо выше задач, выполненных индивидуально. Один человек, даже с высоким уровнем интеллекта и компетентности, порой не в состоянии предусмотреть весь спектр проблемных вопросов, потенциально возникающих при выполнении комплексной задачи, в сравнении со зрелым коллективом.

К основным характеристикам воинских коллективов относятся следующие:

- между членами группы существует единое понимание целей и задач, стоящих перед коллективом, а также способы и методы для их достижения;
- доминирование принципа единоначалия (не исключаящее инициативу),
- принятие решений на основе обоснованности и рациональности,

– коллективное разделение ответственности за достижение цели или выполнение стоящих задач.

В коллективе у офицера должен быть простор для формирования и реализации индивидуальных, свойственных только ему способов, форм для выполнения, стоящих перед ним задач. Р.С. Немов считает, что целесообразно уравнивать в педагогических правах и обязанностях личность и коллектив, поскольку не только коллектив должен предъявлять требования к личности, но и личность может предъявлять требования к коллективу. Не только личность должна выполнять определенные задачи во благо коллектива, но и коллектив должен выполнять определенные функции в интересах личности [147]. В коллективе офицер должен также находить помощь и поддержку. К основным правилам коллектива по отношению к личности, а также последствиям нарушения этих правил, возможно, отнести таковые:

1. Коллектив должен быть чуток и внимателен к индивидуальным характеристикам каждого из своих членов.

2. Коллектив не должен требовать от своих членов выше их возможностей, он должен стимулировать их к повышению этих возможностей.

3. Общество обязано уважать вклад каждого члена, невзирая на размер и важность его вклада.

4. В коллективе всегда должна быть ставка не на главного, а на взаимопомощь и на товарищество. Коллективизм должен быть органической, неотъемлемой частью воспитательной работы коллектива, что подтверждают труды Ф.Ф. Королева и Л.Е. Раскина [204].

П.П. Блонский [21], при характеристике силы влияния коллектива на личность, считал, что «коллектив обогащает индивидуума и количественно, и качественно, улучшает наблюдательность и суждения, расширяет его кругозор, устраняет субъективизм и односторонность». Также акцентируя свое внимание на воспитательном воздействии, он утверждал, что коллектив иногда регулирует не только общественно-моральное поведение членов сообщества, но он доходит

порой до установления порядка в мелочах – вплоть до способа выражаться, изъясняться, поступать [147] и т.п.

Проводя исследования влияния коллектива на различных людей, В.М. Бехтерев [19] пришел к выводу, что оно может быть стимулирующим, активизирующим или подавляющим. При стимулирующем влиянии мышечная и психическая энергия личности в присутствии коллектива повышается, он становится сильнее, сообразительнее, лучше запоминает. Активизирующее – это вовлекающее, заражающее влияние коллектива на не заинтересованного или пассивного члена сообщества, по отношению к каким-то насущным вопросам, т.е. «видя и слыша» своих товарищей, занятых определенным делом, индивид заражается их деятельностью, примыкает к ним сам собой. Подавляющее влияние коллектива на процесс развития личности, как правило, негативно, поскольку коллектив тормозит деятельность проявления личности. Однако следует отметить, что в случае внедрения в коллектив личности, склонной к неформальному, девиантному поведению, подавляющее влияние может быть положительным [21].

Современная действительность демонстрирует, что офицер-выпускник военно-образовательных организаций высшего образования сильно уступает советскому в вопросах общественного взаимодействия. Это обусловлено стремительным развитием информационных технологий и телекоммуникационных систем – возможности получения информации, не выходя из дома или даже комнаты [98]. Кружки и секции сегодня, преимущественно, платные и не охватывают значительную часть подростков, которые впоследствии будут проходить обучение в высших военных учебных заведениях. В советское же время основной багаж знаний человеком приобретался в стенах общественных образовательных учреждений, или учреждений культуры таких, как библиотеки, дворцы пионеров, клубы, планетарии, кинотеатры и т.п.; в меньшем объеме – из книг и журналов в домашней обстановке. Также большое влияние на снижение способности



быстрой адаптации в коллективе оказали ограничительные мероприятия, введенные вследствие пандемии коронавируса, начавшейся в январе 2020 г., а именно, запреты на проведение различных культурно-массовых, образовательных, просветительских, спортивных и подобных развивающих мероприятий, которые предполагали общение личности в обществе.

В современной научной литературе воинский коллектив описывается как общность военнослужащих, имеющих различные характеры, жизненный опыт, профессиональную подготовленность, объединенные на основе единства их деятельности, сложившимися в ее процессе отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности общими потребностями и интересами [145]; как группа военнослужащих, объединённых по формальному признаку (отделение, расчёт, взвод, рота), связанных между собой общими социально обусловленными целями, интересами, потребностями, в соответствии с установленными норма и правилами поведения, а также совместно выполняемой деятельностью, единством воли и руководства [139].

Офицер большую часть своего времени проводит в коллективах подчиненных, командиров и начальников, семьи, друзей и др. В это время он контактирует с другими военнослужащими, так или иначе осуществляется взаимодействие с другими, создаются социальные связи, проходят процессы руководства или подчинения, приобретения новых знаний или умений и т.п. От коллектива, в котором он находится, зависит то, какое влияние на него оказывается. В коллективе могут существовать группы, подразделяющиеся на микрогруппы различной специфики и направленности. Военный коллектив изначально предполагает деловой стиль. Коллективы подразделяются на формальные и неформальные. Наличие строгих правил определяет формальную структуру группы. Участники этого коллектива взаимодействуют и осуществляют определенный вид деятельности должным образом и в соответствии с требованиями руководящих документов. Например, в группе офицеров характер взаимодействия обусловлен: особенностями служебно-

профессиональной деятельности, регламентом дня, порядком подчиненности. Это регламентировано уставами, приказами, инструкциями, распоряжениями и другими нормативно-правовыми актами. Формальная система в коллективе необходима для развития дисциплинированности всех членов группы. Наличие предписывающих и регламентирующих документов формирует ответственность. Строгая иерархическая система управления способствует становлению организаторских способностей. Структурные и линейные подразделения воинской части осуществляют две возложенные функции: организация служебно-боевой деятельности и регламентирование повседневной деятельности.

В военном коллективе личность офицера приравнена к другим членам формальной группы, и если исключить его из него, то его функции будут возложены на прапорщиков, сержантов или наиболее подготовленного из военнослужащих. Вследствие этого возможность занять более авторитетную должность, имеющую высший статус, есть у любого из членов коллектива при соблюдении им установленного порядка и правил, достижения высоких результатов в боевой подготовке, проявлении инициативы в выполнении поставленных задач. Таким образом, офицеру достаточно сложно представить себя в коллективе с наилучшей стороны.

Взаимодействие в коллективе определяется внешними факторами, а неформальные отношения – внутренними факторами. Неформальные отношения у офицеров возникают следствием естественных потребностей общения, конкуренции, взаимопомощи. Неформальные группы обладают гибкостью. Они возникают при нахождении в помещении, при несении службы, командировках, полевых условиях и вне службы. В этих группах у личности офицера необходимы следующие качества: коммуникабельность, воспитанность, уважение, интеллигентность, вежливость, доброта, оптимизм, искренность, пунктуальность, скромность, трудолюбие, справедливость, эмпатия и т. п.

К примеру, из опыта прохождения военной службы, в воинской части были организованы соревнования по футболу среди офицеров подразделений и структурных отделов, где офицеры имели только формальные профессионально-деловых отношения. Результатом трехдневных соревнований стало не только сплочение офицерского корпуса в составе команд, но благодаря возможности приглашения жен, детей и близких родственников в качестве болельщиков, знакомство семей.

Армия – это уникальный институт социализации, в котором влияние на развитие прибывшую в него личность осуществляется систематически и на протяжении длительного периода времени. Социальное развитие меняется несколько раз, меняется деятельность, взаимоотношения, способности офицера в системе «индивид – среда». Преобразование взаимоотношений внутри указанной системы обусловлены не одним расширением ближнего круга общения и диверсификацией его требований, но и важными преобразованиями, происходящими в современном социуме в целом [55].

Развитие качеств личности офицера проходит во время развития самого коллектива. А.Н. Лутошкин [127] рассматривает пять последовательных ступеней становления коллектива. Первая ступень, песчаная россыпь – вроде бы вместе, а в то же время и сами по себе, нет в них объединяющего стержня. Вторая ступень, мягкая глина – результат зависит от воздействия. Третья ступень, мерцающий маяк – состояние уверенности среди членов коллектива благодаря коллективной поддержке. Четвертая ступень, алый парус – ступень сплоченности, т. е. один за всех и все за одного. Пятая ступень называется горящий факел – это сформировавшийся коллектив – пламя, которого питает взаимопонимание, ответственность не только за себя, но и за других, способность коллективного преодоления возникающих трудностей.

А. С. Макаренко [159] выделял четыре этапа его становления. Первый этап – становление – стадия первоначального сплочения, предполагает формирование коллектива как цель деятельности его руководителя, задача

которого довести цели и задачи коллектива – в целом организовать группу. Этот этап заканчивается, когда группа сплотилась над организацией деятельности и достижением общей цели, а также после выделения из общей массы актива. Этап упрочнения позиций актива – актив перестает быть инструментом педагога, он становится самостоятельным органом влияния, который предъявляет установленные требования. Роль руководителя заключается в корректировании действий актива. Третий этап – расцвет коллектива – это этап всестороннего развития сообщества за счет возникших внутренних и внешних связей, активизации и проявления инициативы членами коллектива, как следствие – разнообразие видов деятельности. На этом этапе в коллективе формируется институт самоуправления, развиваются органы управления, они наделяются правами и обязанностями. Четвертый – этап движения – это время развития коллектива, его эволюция, на этой стадии личность адаптируется, происходит ее становление, и ее развития как неотъемлемой части коллектива. Три этапа становления коллектива выделяет ученый-исследователь детских коллективов Л.И. Новикова [150]: стадия естественного сплочения; стадия, когда коллективу хорошо удается массовое воспитание и стадия, когда коллектив становится средством индивидуального развития каждого его члена в отдельности.

После проведенного анализа этапов развития коллективов, в нашем исследовании мы представляем развитие коллектива следующим образом: *первой стадией является организация сообщества* (включает процессы: сбор, адаптация, разъяснение предстоящей деятельности, доведение норм и правил). На этой стадии происходит сбор будущих военнослужащих на призывном пункте и отбор кандидатов для прохождения службы в «команды», которые создаются в соответствии с требованиями родов войск. Призывники более детально знакомятся с задачами войск, в которых им предстоит служить, происходит осознание военной службы. *Второй стадией является становление* – коллектив выступает как объект воспитания (постановка задач и целей,

доведение форм и методов их достижения, индивидуализация). Эта стадия берет свое начало с момента прибытия в воинскую часть и распределения в учебное подразделение. В это время военнослужащий получает специальные знания и реализует их на практике. От его индивидуальных результатов зависит его положение в коллективе. *Третья стадия – сплочение* (работа на результат, интеграция, формирование микрогрупп). На этом этапе происходит формирование сообществ, личный состав определен в отделения – формальный коллектив, где формируются «кружки по интересам» – микрогруппы. Здесь главное не допустить формирование этих групп по негативным направленностям, как непринятии норм среды на принципах национальных особенностей или сплочение коллектива в целях угнетения слабого. Такие примеры, из опыта, были бойкотирование, презрение. Однажды группа солдат отказывалась наводить внутренний порядок, но после проведения разъяснительно-воспитательной работы и отражения их позиции на стенной газете дивизиона в виде карикатуры, грязных в замусоренном кубрике ребят они изменили свое отношение к уборке; далее коллектив проходит стадию совершенствования, когда коллектив сам становится субъектом воспитания (влияние на отдельных членов посредством коллектива, эффективная деятельность, работа с целью повысить качество). Такие коллективы способны и должны вносить коррективы в поведение членов коллектива. Ярким примером был перевод систематически нарушающего воинскую дисциплину военнослужащего, которому грозила гауптвахта, в наше подразделение, нежелание общаться с ним как с товарищем, а только в целях поучения его, среди военнослужащих как его призыва, так и среди ребят его земляков, он начал следовать их примерам. Как результат воздействия коллектива, перед окончанием службы на заседании общего собрания роты постановили: за примерную воинскую дисциплину и результаты боевой и политической подготовки ходатайствовать о поощрении рядового перед командованием воинской части. Логическим завершением существования коллектива, без

постоянного подпитывания его расширяющейся сферой деятельности и спектром задач становится его расформирование или выгорание.

Как правило, личность офицера приходит уже, в той или иной мере, в сформированный коллектив. Уровень сформированности пройденных стадий такого коллектива зависит от многих факторов, рассмотренных выше. Процесс развития качеств личности офицера в коллективе проходит не параллельно с формированием коллектива, а зачастую уже в сформированном коллективе. В этом периоде есть свои процессы. Начинается все с процесса *сбор*. Во время него происходит сбор всего коллектива для представления прибывшего офицера с целью взаимного знакомства и доведения установленных норм и правил и др. служебных нормативно-правовых актов. Второй процесс – процесс *адаптации*, в его рамках происходит принятие воздействия среды. Суть следующего процесса заключается в принятии своей «роли», происходит ознакомление с деятельностью в соответствии с должностными обязанностями. В процессе *постановки задач и целей* личность знакомится с конкретной целью и получает индивидуальные задачи. В процессе *доведение форм и методов* определяет инструменты, необходимые для достижения цели и выполнения задач. Процесс *индивидуализации* характеризуется желанием оптимизации и рационализаторства. *Работа на результат*: этот процесс связан с окончательным включением в коллектив и определением личностью обязанностей всех членов коллектива. Процесс *интеграции* подразумевает включение в происходящие внутренние процессы. Во время процесса формирования микрогрупп происходит определение принадлежности личности неформальным объединениям. Под *влиянием на отдельных членов посредством коллектива* мы определяем непосредственное влияние мнения коллектива в отношении личности. В процессе *эффективная деятельность* личность максимально задействована в достижении наивысших результатов. В процессе *работы с целью повысить качество* личность готова жертвовать своим временем и ресурсами во благо достижения цели.

Таблица 3 – Стадии развития коллектива

Стадии	Функции	Процессы	Развиваемые качества
I. Организация	Социализация	Сбор	Дисциплинированность
		Адаптация	Патриотизм
		разъяснение пред стоящей деятельности, доведение норм и правил	Коммуникабельность
II. Становление	Инструментальная	постановка задач и целей	Самостоятельность
		доведение форм и методов их достижения	Сила воли
		индивидуализация	Инициатива
III. Сплочение	Экспрессивная	работа на результат	Справедливость
		интеграция	Организаторские способности
		формирование микрогрупп	Взаимоуважение
IV. Совершенствование	Поддерживающая	влияние на отдельных членов по средств ом коллектива	Компетентность
		эффективная деятельность	Способность командовать и подчиняться
		работа с целью повысить качество	Самопожертвование

В соответствии с развитием воинского коллектива на определенных стадиях коллектив приобретает ряд функций [33]. На стадии организации появляется *функция социализации*, которая способствует адаптации и включенности. У офицера развиваются такие качества как дисциплинированность, патриотизм, коммуникабельность, становление которых происходит при общении на занятиях, в повседневной и служебной деятельности, в боевых условиях.

На стадии становления возникает *инструментальная функция*, которая в свою очередь предполагает совместную деятельность, деятельность, которая не осуществима одним человеком, например, несение службы по охране общественного порядка и общественной безопасности или в карауле, командно-штабные тренировки, специальные операции, огневые задачи, спортивная команда и т.д. Она воспитывает самостоятельность, силу воли, инициативу.

На стадии сплочения формируется *экспрессивная функция*, суть которой заключается в возможности выражения себя в коллективе и выражения отношения коллектива к деятельности офицера. Эта функция способствует становлению таких качеств как справедливость, организаторские способности, взаимоуважение или несогласие, отстраненность.

На стадии совершенствования характерна *поддерживающая функция*, она возникает в сформированном коллективе, стремящегося к повышению своей эффективности и качеству выполнения стоящих перед ним задач, при влиянии на отдельных его членов и заключается в возможности помочь при неудачах и ошибках или поощрении в случае личных успехов, перенаправлении основных усилий деятельности, эмпатии. Коллектив помогает формировать психологическую устойчивость к различному роду стрессовым ситуациям [101] и помогает развивать организаторские способности.

Личность, являясь членом развивающегося воинского коллектива, также претерпевает изменения с точки зрения включенности/вовлеченности в коллектив. На основе педагогических изысканий А.С. Макаренко [129], отражающих изменения поведения личности в коллективе, мы можем заключить, что суть этих изменений состоит в последовательном прохождении процессов адаптации, индивидуализации и интеграции:

1. адаптация (период учебного сбора и ввода в службу);
2. индивидуализация (период самостоятельного выполнения задач);
3. интеграция (несение совместных видов нарядов, выполнение задач в составе отделений (расчетов, экипажей)).



Термин адаптации является междисциплинарным и многогранным. Это понятие состоит из нескольких подходов к ее интерпретации, представленные в работах Г. Спенсера [192], Л.В. Зеленой [81]. В нашем исследовании рассмотрим два из них. Первый основан с точки зрения биологии, психологии, социологии и подразумевает внутренний динамический процесс организма человека – приспособление. С этой точки зрения этот процесс является способностью организма к принятию изменившихся условий окружающей среды и как следствие внутриличностных изменений адаптирующегося индивида. Второй подход основывается на педагогическом аспекте, когда процесс адаптации контролируем как со стороны командиров и начальников, так и со стороны личности [154]. Адаптацию в воинских коллективах разделяют на *первичную* – прибытие в учебные подразделения с «гражданки» и *вторичную* – ввод в боевую службу, непосредственно в подразделение, в котором прибывший будет проходить службу. Результатом адаптации становится адаптированность, в свою очередь, характеризующаяся продуктивным взаимодействием со всеми членами группы, принимающая представленные требования, развиваясь как личность, идет к стоящей перед ней цели. Эффективность адаптации достигается объективным оцениванием способностей индивида, как со своей стороны, так и со стороны начальствующего состава.

Индивидуализация – это становление личности через развитие ее индивидуальных качеств, способностей и особенностей. К. Юнг подразумевал под значением понятия индивидуализация – интеграцию сознательного и бессознательного опыта. Процесс индивидуализации длительный, он длится всю жизнь, но в нашем исследовании мы рассматриваем один из его этапов, а именно индивидуализацию в коллективе. Процесс индивидуализации развивает индивидуальные особенности личности, которые востребованы в деятельности сообщества, а противоречащие успеху старается подавить. В этом процессе личность раскрывает свои достоинства и старается скрыть свои недостатки.

Коллективы солдат и офицеров не тождественны, однако офицер, придя в только что сформированное новое подразделение, будь то окончание ВООВО или перевод на новую должность, проходит те же этапы. Интеграция личности офицера, как и другого военнослужащего в коллектив, может осуществляться в русле одной из трех стратегий:

- личность подчиняется коллективу – конформизм (от позднелат. *conformis* – «подобный; сообразный»);
- личность и коллектив находятся в оптимальных отношениях – гармония;
- личность подчиняет себе коллектив – нонконформизм.

В соответствии с первой стратегией, предполагается, что личность может подчиняться требованиям коллектива естественно и непринужденно, может уступать коллективу как превосходящей силе, а может пытаться и дальше удерживать сторону независимости и индивидуальности, подчиняясь коллективу лишь формально. Из этой стратегии также очевидно стремление считаться частью коллектива, личность принимает ценности коллектива и склоняется перед ними. Коллектив принимает личность, и она принимает ценности, нормы, традиции и его уклад. Формируется «включенность» в коллектив. При включенности у офицера его потребности начинают переходить на второй план, в пользу интересов сообщества.

Вторая стратегия поведения предполагает наличие различных путей развития событий:

Личность как бы подчиняется коллективным требованиям, однако сохраняет свою независимость. В такой ситуации офицер только внешне принимает установленные правила и нормы группы, совершает те действия, которые от него ожидают, осуществляет свою деятельность в различных изменениях обстановки так, как это требуется в группе. В этом случае военно-политическую (политическую) работу необходимо продолжить.

Личность бунтует, не принимает коллективные ценности, традиции,

уклад, сопротивляется, конфликтует. Сознательный бунт против коллектива встречается редко, но в случаях подавления коллективом зачинщика бунта это противоречит гуманным законам педагогики, а должностным лицам необходимо перенастроить военно-политическую (политическую) работу в направлении: разъяснения ценностей, обоснования традиций, совершенствования отношений личности и коллектива более индивидуально, возможно прибегая к помощи родственников, наставников, представителей духовенства, органов военной юстиции и т.п.

Основные методы воздействия коллектива на индивидуальность включают в себя коллективное мнение, убеждение, разъяснение, критику, соревнование и другие подобные формы взаимодействия. Для достижения желаемого результата необходимо грамотное и взвешенное их применение, а также умелое сочетание различных методов воздействия со стороны коллектива. Члены коллектива, находясь в постоянном взаимодействии с индивидом, обладают повышенной чувствительностью к изменениям в его психическом состоянии и поведении. В случае обнаружения отклонений от нормы, задача руководителя – своевременно распознать эти сигналы и принять необходимые профилактические меры.

Третья стратегия – это вероятность подчинения коллектива личностью – в армейской среде практически исключена, за исключением подчинения командиру (начальнику) вверенного личного состава, но при деятельности микрогрупп отрицательной направленности, наличии неформальных лидеров, влияния средств массовой информации, негативной информации в социальных сетях и мессенджерах, наличия глобальной системы двойных стандартов, взаимоотношений и ценностей, а также возможного попустительства со стороны командиров разных степеней ее нельзя исключать, а тем более игнорировать. На протяжении службы происходят значительные изменения в отношениях между офицером и воинским коллективом.

Процесс развития коллектива курсантов в ВООВО имеет свои отличия от

аналогичного процесса коллектива офицеров. Так, курсантский коллектив имеет более яркую и насыщенную систему развития, ввиду того что все члены этого коллектива прибыли в одно время, не имеют основных навыков и опыта, востребованных военной службой – являются практически равны между собой, за исключением сержантского состава, который в принципе не имеет качественно-отличительных средств кроме слабо развитых организаторских способностей или опыта службы по призыву, а может кадетом. Этому коллективу только предстоит пройти все стадии становления коллектива, как и личностям в его составе. Коллектив офицеров имеет строго регламентированную по принципу единоначалия, специфики должности, опыта и авторитета сущность. Развитие такого коллектива происходит размеренно, основные формирующие этапы как организация, становление и сплочение пройдены. Как правило, офицерские коллективы находятся на стадии совершенствования за исключением оперативно сформированных (созданная воинская часть (подразделение), тактическая группа и т.п.). Коллектив офицеров самосовершенствуется, чем меньше в нем «текучка», тем он эффективнее. В таком коллективе личность развивается более качественно, узконаправленно, т.е. в соответствии со своей спецификой и специальностью, а личностные качества приобретают более выраженную форму.

При развитии качеств личности в коллективе необходимо учитывать, что офицер прямо зависим от внешней социальной системы, а каждый новый период постижения профессионально-деловых качеств военнослужащими подразделения обуславливается ростом его социального статуса среди других военнослужащих. К основным дезадаптационным факторам военной службы членов воинского коллектива возможно отнести: первое, динамичные изменения в руководящих нормативно-правовых документах, регламентирующих служебную и повседневную деятельность, второе, неустойчивость системы социальной защиты военнослужащего и его семьи в целом, третье, возможность смены места службы офицера и специфики его

деятельности [37]. Подобного рода факты влияют на формирование качеств личности негативно. Следствием их влияния могут стать: неуверенность, безынициативность, снижение работоспособности.

Проведенный анализ традиций и современных реалий влияния коллектива на процесс развития профессионально-деловых качеств позволяет сделать следующие выводы.

Воинский коллектив является специфической закрытой общностью, деятельность которой строго регламентирована руководящими документами и направлена на защиту страны, а члены этой группы имеют ряд ограничений в соответствии с действующим законодательством [206, 207]. Коллектив подразделения – это целостный социальный феномен, в котором раскрывается роль развития личности на основе законов развития, параллельного воздействия и принципах педагогической целесообразности, взаимной ответственности, перспектив, традиционности. Также общим для большинства военных психолого-педагогических исследований является то, что коллектив офицеров способен воспитывать необходимые ему профессионально-деловые качества его членов для более оперативного и результативного решения поступающих задач. В сознании воинского коллектива важность групповых качеств прямо пропорционально зависит от личной ответственности, дисциплинированности и организаторских способностей офицерского корпуса. Степень влияния коллектива на формирование качеств личности является основополагающей. Так, коллектив принимает главное участие, в процессе формирования личности, начиная с ее рождения и заканчивая глубокой старостью. Влияние же офицерского коллектива на формирование и развитие качеств офицера начинается с его прибытия в коллектив, и от коллектива степень сформированности этих качеств зависит напрямую. Исходя из проведенного исследования [100], наиболее приоритетным среди профессионально-деловых качеств личности современного офицера являются дисциплинированность, далее по степени значимости следуют ответственность

и организаторские способности. На основании этого, воспитательно-образовательная деятельность командиров и начальников должна основываться, на формировании и развитии, выявленных в ходе исследования приоритетных качеств у подчиненных.

### **1.3. Модель процесса развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе**

Необходимость развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием воинского коллектива обусловила необходимость обоснования и разработки соответствующей модели, что является третьей задачей исследования и представляет содержание данного параграфа.

Моделирование плотно вошло в нашу жизнь. И это неспроста, современный человек постоянно моделирует: от построения своей жизни и/или организации порядка мероприятий завтрашнего дня до более конкретных: принять пищу через час, заниматься спортом до обеда. Процесс моделирования направлен на будущее, поэтому с помощью модели мы можем прогнозировать будущие результаты [191].

Термин «моделирование» имеет достаточно обширный круг определений. Рассмотрим некоторые из них: модель – специально синтезированный для удобства исследований объект, который обладает необходимой степенью подобия исходному, адекватной целям исследования, сформулированным субъектом или лицом, принявшим решение относительно исследования системы [142]; модель есть эталон, устройство, имитирующее деятельность или структуру какого-либо процесса или объекта, или модель может выступать аналогом, абстрактным представлением необходимого для исследования предмета или явления [135].

Метод моделирования в педагогическом исследовании объединяет теорию и исследовательскую практику. Этот метод позволяет разработать модель развития профессионально-деловых качеств в единстве всех ее компонентов:

целей, задач, условий, форм, методов, этапов, результата. Ученые под термином моделирование понимают совокупность способов исследования, проверка которых происходит во время апробации модели. Процесс моделирования включает в себя такие этапы как анализ, обобщение, сравнение, категоризация, определение понятий [192]. Моделирование является неким фундаментом, абстрактно-конструктивной проекцией, имеющей сходство с реальным объектом, сохраняя его функции и свойства. Исследование данной проекции позволяет обработать полученную информацию с дальнейшей перспективой ее экстраполяции на реальный объект. На основании этого появляется возможность дальнейшего прогнозирования особенностей развития и становления объекта.

Термин «модель» происходит от латинского «modulus» – мера, пример – образ, аналог объекта, процесса, явления, который используют в качестве его замещающего [228]. Сегодня в словарях психолого-педагогических наук понятие модель определяется как аналитическое или графическое описание рассматриваемого явления [76, 178, 224]. Модель в образовательном процессе подразумевает теоретическую когнитивную концепцию для описания процессов проектирования, развития и оценивания образовательной деятельности [67], а также их взаимодействия между собой в упрощенном виде графического рисунка, дополненным словесным пояснением, на котором основывается порядок для руководства этих процессов, отношений, организации и прогнозирования их результатов в дальнейшей деятельности [216]. С.А. Лебедев в словаре основных терминов [122] дает следующее определение понятие модели – это информационно-знаковый аналог или опытный образец изучаемого объекта, выступающего в качестве оригинала. В рамках настоящей работы более подходящее определение модели представлено в первом определении. Таким образом, модель представляется результатом научно теоретическо-практической деятельности автора, в основе которого

подобие исходного объекта, где моделируется в степени подобия, определенной автором.

В соответствии с анализом указанных выше трактовок понятия «модель», рассмотрим возможную типологию моделей. Модель может быть физической и теоретической. Физические модели это те, которые возможно построить из физических материалов, а теоретические это те, которые возможно представить и объяснить. Например, физическими моделями являются: макет, чертеж, голограмма, т.е. те, которые возможно воспринимать через органы чувств. Теоретические модели подразумевают в своей сути мысль, выраженную устно или письменно и отображающую наиболее важные свойства изучаемого объекта в соответствии с задачей исследования. Физические модели, в свою очередь, делятся на материальные, которые могут отличаться масштабом от оригинала и аналоговые, отличие которых в материале и свойствах. Теоретические можно разделить на вербальные – те, которые описаны устно или письменно и невербальные, которые подразумевают разработку идеи или концепта. Модели еще можно разделить на виды: структурные, прогностические, диагностико-анализирующие, функциональные, смешанные и др. [49].

Разрабатываемая модель развития профессионально-деловых качеств офицеров преследует цель не замены, а углубления и расширения существующей системы воспитательной работы. Предполагается интегрировать в неё элементы профессионально-социальной направленности, дополняющие уже существующую личностно-ориентированную основу, т. е. развитие профессионально-деловых качеств осуществляется непосредственно в воинском коллективе подразделения при проведении мероприятий военно-политической работы. Работу с конкретной личностью сфокусировать в индивидуально-воспитательной работе, а также в рамках проведения анализа деятельности среди участников коллектива.

Каждая модель предполагает наличие структуры, иерархической или



гетерархической [150]. Гетерархическая структура отличается большим количеством связей каждого элемента с остальными. Это отличие позволяет самоорганизовываться такой системе и быть более гибкой. Иерархические структуры являются более распространенными и традиционными для построения управляемых систем. В иерархических системах существует логическая, уровневая связь, когда при определении конечного результата учитываются данные всех уровней в определенном порядке, за конкретный период времени. Сильная сторона иерархической системы в ее стабильности, поэтому она более популярна в системах воспитания и образования. Также иерархическая система более уместна в воинских коллективах, где вся их деятельность построена на принципе единоначалия. Так, с учетом данного замечания разрабатываемую модель следует отнести к теоретическим, иерархическим, невербальным структурно-функциональным.

Целевой блок					
Цель: Развитие профессионально-деловых качеств офицера (ПДКО)					
Задачи: - повысить мотивацию к развитию ПДКО (мотивационный компонент качеств) - накопить опыт коллективной деятельности по развитию ПДКО (поведенческий компонент качеств) - развить у офицеров умения самоанализа ПДКО (рефлексивный компонент качеств)					
Методологический блок					
Подходы к развитию ПДКО:			Принципы развития ПДКО:		
Личностный			Личностной ориентации Рефлексивности		
Системно-деятельностный			Системности Деятельности		
Средовой			Воспитания в коллективе Вариативности		
Содержательно-технологический блок					
Стадии развития ПДКО:	Содержание деятельности			Педагогические условия развития ПДКО	
	Командир	Члены коллектива	Офицер		
Адаптация к условиям среды воинского коллектива	Ставит задачу	Регламентируют деятельность офицера в соответствии с планом введения в должность	Действует по образцу согласно плану введения в должность	- Применение материальных и нематериальных видов поощрений - Формализованный обмен информацией - Развитие системы наставничества	Организация процесса развития ПДКО в соответствии с разработанными методическими рекомендациями для командиров (на чальников)
Индивидуализация личности в коллективе		Передают опыт, обеспечивают взаимопомощь	Выполняет порученные ему задания согласно рекомендациям	- Обеспечение возможности участия в соревновательных мероприятиях - Использование активных форм и методов обучения - Применение методов самостоятельной подготовки	
Интеграция в коллектив		Анализируют деятельность, помогают в случае необходимости	Самостоятельно решает задачи в соответствии с должностными обязанностями	- Предоставление перспектив роста - Коллективное решение проблем - Сочетание коллективной и групповой рефлексии	
Результативно-оценочный блок					
Критерии развития ПДКО:		Показатели:		Методика диагностики:	
Ответственность		- индивидуальная ответственность - социальная ответственность		А. Мухнач «Личная ответственность», Л. Берковиц и К. Лугтерман «Шкала социальной ответственности»	
Дисциплинированность		- готовность к подчинению - конформность		Н.В. Воротникова «Методика диагностики дисциплинированности» (Д-К)	
Организаторские способности		- коммуникативные склонности - организационные склонности		Е.Ю. Бруннер «Методика коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС – 2)	
Достигнутый уровень развития ПДКО					
Достаточный		Умеренный		Оптимальный	

Рисунок 3 – Модель развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием воинского коллектива.

Модель предоставляет возможность практически проверить теоретические положения форм и методов развития и становления профессионально-деловых качеств офицера.

**Целевой блок** является базовым, он включает в себя цель исследования и является системообразующим. В этом блоке объединяются как общие ориентиры военно-профессионального образования, так и определенные задачи, которые будут решены при проведении исследования. Цель развитие профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе есть развитие таких качеств как дисциплинированность, ответственность и организаторские способности в служебной, профессиональной, боевой и повседневной деятельности при непосредственном влиянии офицерского коллектива (параграф 1.2.). Наличие этих качеств должно обеспечить выполнение возложенных на офицера обязанностей, самореализацию личности на профессиональном поприще, высокую оценку со стороны начальства и признание со стороны коллег. Исходя из цели, определены следующие задачи разрабатываемой модели:

- расширить знания офицеров в деятельности по развитию профессионально-деловых качеств личности;
- накопить опыт коллективной деятельности по развитию профессионально-деловых качеств личности офицера;
- сформировать умение самоанализа у офицеров.

Суть **методологического блока** заключается в воплощении структурной концепции исследовательского замысла. Данный блок является основополагающим. Он включает в себя такие исследовательские подходы как: личностный, системно-деятельностный, средовой, а также принципы: рефлексивности, личной ориентации, системности, деятельности, вариативности, воспитания в коллективе.

Современная педагогическая наука характеризуется широким спектром научных подходов к организации воспитательной деятельности, на основе которой разрабатываются авторские модели и концепции. Также происходит осознание сути этих подходов в использовании их в научной деятельности. При изучении исследований проблем развития и становления личностных качеств и

влияния коллектива на этот процесс установлен ряд разнообразных по своей сути подходов (аксиологический, способностный, личностный, деятельностный, развивающий, системный, ресурсный, интегративный, продуктивный, компетентностный, рефлексивный, событийный, средовой, синергетический), расставляющих акценты на более изучаемые аспекты исследования (параграф 1.3.).

Необходимость рассмотрения подходов напрямую имеет значение при обосновании авторской позиции в исследовании проблемы и дальнейшем построении модели развития профессионально-деловых качеств в воинском коллективе и его практическом воплощении в служебно-боевой, повседневной деятельности при взаимодействии с коллективом.

В целях достижения сформулированной цели представленного диссертационного исследования представляют интерес три подхода – личностный, системно-деятельностный и средовой.

Порядок подходов определен с учетом их важности по отношению к теме исследования.

Личностный подход в педагогике — это моделирование с учетом индивидуальных особенностей личности, которое способствует развитию и становлению у офицера профессионально-деловых качеств, удовлетворению социально-психологических потребностей. В соответствии с мнениями ряда современных ученых (Е.А. Аркин [12], С.Л. Братченко, М.Р. Миронова [27], Е.В. Бондаревская [25], И.В. Ижденева [86], В.В. Краевский [111], М.Е. Кузнецов [115], В.В. Сериков [183], И.С. Якиманская [227]), использовавших личностный подход при формировании и развитии профессиональных качеств, отмечается переход обучаемого на новый уровень овладения знаниями и изменением его отношения к этому процессу. Личностный подход предполагает индивидуальное отношение к конкретной личности, ставит в центр личности как цель, субъект и объект. Этот подход определяет создание педагогических условий для развития профессионально-

деловых качеств, с учетом особенностей личности.

Системно-деятельностный подход – объединение компонентов, состоящих в определенном взаимодействии, и предполагает вариативность организационных форм активной, разносторонней и самостоятельной деятельности с целью развития личностных качеств. Системно-деятельностный подход способствует построению целостной системы воспитания и образования. Рассмотрение осуществляемого в воинской части воспитания как системы, отношений и связей, между субъектами которой позволяют ей приобрести новую характеристику в сравнении с совокупностью характеристик ее компонентов (Н.П. Абаксалова [1], Е.А. Александрова [4], О.Ю. Васильева [172], Л. Берталанфи [18], Д. Дьюи [68], В.И. Загвязинский [78], Н.Ю. Зубенко [82], К.В. Исаева [90], К.В. Кудряшов [114], А.Г. Кузнецова [116], М.И. Магомедов [128], Е.Н. Новицкая [152], С.Д. Поляков [165], А.В. Тутолмин [199], С.Т. Шацкий [221] и др.). Методологию системного подхода в педагогике разрабатывали (Л.Ф. Берталанфи [18], В.И. Загвязинский [78], Т.А. Ильина [88], А.Г. Кузнецова [116], Н.В. Кузьмина [117], О.Г. Прикот [171] и пр.), как один из эффективных методов системного исследования предлагается моделирование. Этот метод исследования педагогических систем разрабатывался Л.Ф. Берталанфи [18], Е.А. Лодатко [125], А.А. Остапенко [157], В.А. Ясвиным [228], представлял общую теорию системы в виде теоретической базы системного анализа, так же он разработал и обосновал методы данной теории. Этот подход определяется как форма организации как учебного, так и воспитательного процесса, состоящая из объединения компонентов, которые образуют и взаимодействуют в ней, составляя единое целое (В.И. Загвязинский [78]).

В соответствии с ранее проводимыми исследованиями [82, 90, 114, 116, 128, 152] следует выделить главные признаки системно-деятельностного подхода:

- 1 развитие качеств личности, которые необходимы в профессиональном

обществе;

2 направленность на основной результат – развитие личности;

3 понимание определяющей роли образования, вариантов организации этой деятельности и взаимодействия участников образовательного процесса с целью социального, профессионального и личностного развития человека;

4 использование разнообразных организационных форм и учёт индивидуальных особенностей каждого обучающегося.

5 процессы развития системы и ее взаимодействия с другими системами.

Пятый признак приобретает особую важность, поскольку развитие профессионально-деловых качеств офицера неразрывно связано с пониманием процессов, протекающих как внутри подразделения или воинской части, так и за ее пределами.

Для представляемого исследования наиболее интересны и обусловлены следующие системы Росгвардии:

- система «подразделение» – отделение (расчет, экипаж), взвод, рота (группа), батальон, отдел, служба;

- система «воинская часть» (воинские части, ВООВО, территориальные органы Росгвардии субъектов Российской Федерации);

- система «Росгвардия» (Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации).

Наиболее эффективной является система «подразделение», в ее рамках происходит внедрение процессов развития у офицера профессионально-деловых качеств под влиянием коллектива. В системе «воинская часть» устанавливаются формы и методы, в свою очередь система «Росгвардии регламентирует тенденции формирования профессионально-деловых качеств.

Широко используемый и весьма значительный в психолого-педагогических исследованиях из методологических подходов является средовой подход. Средовой подход определяет влияние профессиональной

среды на воспитание профессионально-деловых качеств личности и ее оптимальную социальную, культурную среду (Е.А. Александрова [58, 105], Н.Б. Андреева [9], Г.Ю. Беляев [17], Б.Н. Боденко [22], Е.Ю. Васильева [38], С.М. Вдовин [39], И.А. Соколянский [189], Ю.С. Мануйлов [132], Г.Г. Шек [222] и др.). Его изучением и развитием занимались многие педагоги [ 6, 9, 17, 22, 38, 132, 222], исходя из проведенного анализа, следует, что его цель поиск педагогических связей между воспитывающей средой и воспитательным пространством. Среда в общенаучном понимании является выполнение ею контекстной функции в отношении определенного объекта и развивающемуся процессу в ней. Воспитательное пространство определяется как множество объектов с бытийными характеристиками и отношениями [177]

Комплексное построение модели на основе методологических ориентиров данных подходов, мы считаем, представляет возможность создать единую основу разрабатываемой модели, определить ее методологическую структуру и осуществить прогноз ее функционирования и становления.

В системе подразделений Росгвардии выбор таких подходов как личностный, системный и средовой будет наиболее подходящим для проведения исследования.

В свете указанных подходов определим ключевые принципы рефлексивности, личной ориентации, системности, деятельности, вариативности, воспитания в коллективе.

Принцип рефлексивности в контексте развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии означает стремление к развитию профессионально-деловых качеств, самосознания личности и осознания основной цели профессиональной деятельности. Этот принцип подразумевает не только понимание себя как субъекта профессиональных отношений, но и исследование того, как другие люди воспринимают нас, наши личностные особенности, качества, мотивы и т. д.

Рефлексивность включает в себя осознание и анализ собственных

поступков, действий и решений, а также их последствий. При создании модели педагогического процесса, направленного на развитие профессионально-деловых качеств офицера, принцип рефлексивности подразумевает не просто восприятие личностью себя как субъекта педагогического процесса, но и узнать, как коллеги понимают особенности его личности, качества, мотивы и т. д.

В основе принципа личностной ориентации лежит методология организации воспитательного (образовательного) процесса на приоритетном положении личности индивида. Акцент делается на признании ее целенаправленном развитии как высшей цели. При опоре на этот принцип нельзя исключать интересы и потребности личности из воспитательного (образовательного) процесса.

Принцип системности в педагогике имеет два трактования. Во-первых, это диалектическое единство направленности, содержания, методов и форм подготовки к избранной деятельности, т.е. логическая последовательность: цель, задачи, способы, средства, результат. Во-вторых, это суть структуры процессов образования и/или воспитания. Этот принцип представляет нам возможность выстраивать процесс развития профессиональных качеств офицера под влиянием воинского коллектива как структуру компонентов характерными ее признаками (наличие четкой иерархии блоков, поэтапность исследуемого процесса, наличие связей между компонентами, соотношение цели и задач с результатами проведенных исследований, разработку методических рекомендаций в помощь командиру (начальнику) при осуществлении практической деятельности);

Принцип деятельности. Цель этого принципа заключается в необходимости постоянного и системного развития профессионально-деловых качеств: ответственности, дисциплинированности и организаторских способностей в процессе служебно-боевой деятельности офицера;

Принцип вариативности обеспечивает многогранность проводимых



мероприятий, обеспечивающий широкое воздействие на личность офицера, систем и среды с целью повышения эффективности воспитательного процесса, с учетом уникальности и методов взаимодействия в коллективе.

Принцип воспитания в коллективе является ключевым аспектом успешного функционирования и эффективности армейских структур. Военная служба требует от каждого солдата высокой дисциплины, уверенности, смелости и способности работать в коллективе. Этот принцип состоит из четырех компонентов: а) патриотизм и сознательное отношение к службе; б) единоначалие; в) личный пример; г) взаимопомощь и поддержка. Суть первого компонента заключается в том, что военнослужащие должны осознавать важность своего вклада в обеспечение безопасности и защиту интересов своей страны. Достигается это через целенаправленное образование и воспитание, пропаганду исторических ценностей и достижений. Суть второго – это иерархическая структура, где каждый военнослужащий должен понимать свою роль и место в коллективе. Дисциплина и подчинение командиру (начальнику) являются основой успешного выполнения боевых задач и сохранения жизни и здоровья самих солдат. Суть третьего компонента заключается в том, что военнослужащие должны быть не только хорошими исполнителями, но и лидерами, способными вести свое подразделение к достижению стоящей цели. Формирование ответственности, умения принимать решения в сложных ситуациях, коммуникативных навыков и умения эффективно координировать действия коллектива являются основой этого компонента. Четвертый компонент подразумевает работу в условиях повышенной опасности и стресса. Военнослужащие должны быть готовы помогать друг другу, поддерживать в трудные моменты и справляться с трудностями вместе. Формирование чувства командно-товарищеской солидарности является неотъемлемой частью воспитания военнослужащего в коллективе.

Таким образом, представленные подходы и принципы наиболее эффективны в модели развития профессионально-деловых качеств офицера под

влиянием коллектива.

Основываясь на целевом и методологическом блоках, следует определить содержательно-технологический блок. **Содержательно-технологический блок** включает в себя три составляющие: первая – стадии развития ПДКО в коллективе, вторая – содержание деятельности командира (начальника), коллектива, офицера, третья – условия развития ПДКО.

После прибытия офицера к новому месту службы, в соответствии со статьей 61 Устава ВС РФ он обязан представиться командиру воинской части и его заместителям, после непосредственному командиру или начальнику. После этого непосредственный командир (начальник) представляет его личному составу структурного или линейного подразделения. Это начало стадии адаптации к условиям службы. Адаптация представляет собой процесс приобретения личностью или стабилизации нового психологического состояния, качественное выполнение социально-психологических функций в офицерском коллективе, сопряженного с деформацией и резким изменением взаимоотношений в социальной среде, а также служебно-профессиональной деятельности в целом (Л. В. Зеленая [81], Е. С. Оношко [154], Г. Спенсер [192]). Профессиональная адаптация – это освоение офицером своих обязанностей с присущими им особенностями и спецификой, приобретение теоретических сведений и компетенций, а также практических навыков и опыта. Для этой стадии характерно ознакомление с расположением учебно-материальной базой и технико-тыловым обеспечением, установление коммуникативных связей в социальной среде подразделения.

Индивидуализация – это динамический, интериоризированный процесс, который обеспечивает овладение способами познания мира и себя для самореализации в данной системе [34]. Стадия индивидуализации личности предполагает подстраивание процесса развития профессиональных качеств в соответствии с индивидуальными особенностями, спецификой деятельности и окружающей среды. Так же эта стадия заключается в поиске средств и способов

для проявления индивидуальности и ее закрепления. Стадия индивидуализации характерна углубленным и оперативным изучением нормативно-правовых документов, а также урезанных по времени совершенствованием практических навыков. Успешное завершение стадии индивидуализации, критерием которой является удовлетворенность командования и офицера его деятельностью, становится половиной успеха, достигаемого в стадии интеграции.

Стадия интеграции в коллектив предполагает достижение определенного баланса между личностью и обществом, интеграцию субъект-объектных отношений между личностью и обществом. В итоге индивид находит оптимальный способ жизнедеятельности, способствующий процессу самореализации и принятию изменяющихся норм в обществе. Находясь на этой стадии, офицер становится неотъемлемой частью социума, в котором он находится. В этот период он приобретает ряд возможностей, которые помогают в развитии коллектива: выражать свое мнение, воздействовать на других членов сообщества, принимать самостоятельные решения.

Содержательно-технологический блок в представленной педагогической модели включает организационно-процессуальный компонент развития профессиональных качеств офицера под влиянием воинского коллектива. Организационно-процессуальный компонент – это закономерный, практико-ориентированный компонент разработанной педагогической модели. В состав этого компонента входят формы и методы воспитательной работы. Его необходимость заключается в целях эффективного использования знаний в процессе служебно-боевой деятельности офицера. Для реализации цели развития профессиональных качеств офицера под влиянием воинского коллектива целесообразно представить этот процесс через систему коммуникативной, служебно-боевой взаимодействия, которая состоит из единства действий командира, коллектива и офицера.

Деятельность командира (начальника) главным образом предполагает постановку задач, отдачу приказов и доведение распоряжений. Содержание

деятельности коллектива меняется поэтапно и включает четкую регламентацию деятельности, предполагающую закрепление ответственности по направлению работ; указания, связанные с передачей опыта и организацией взаимной помощи; рекомендации, связанные с анализом индивидуальной и коллективной деятельности; помощи в решении служебных задач по запросу. В соответствии с поэтапным изменением содержания деятельности коллектива, деятельность офицера варьируется от того, что он: выполняет порученные объемы работы; осознает готовность действовать по образцу; работает в команде; готов к самостоятельной деятельности, сопряженной с управлением подчиненными.

*В результате поэтапной реализации взаимосвязанной деятельности командир, коллектив, офицер, развитие получают такие качества офицера как:* – индивидуальная ответственность; – подчиненность; – коммуникативная способность; – индивидуальная ответственность; – социальная ответственность; – саморазвитие; – социальная ответственность; – готовность к управлению.

Невзирая на то, что основным методом подготовки офицера является самоподготовка, с ним также проводятся различные формы военно-политической работы. К мероприятиям (направлениям) военно-политической работы относятся [169, 170]:

- работа по укреплению и поддержанию воинской и служебной дисциплины;
- агитационно-пропагандистская;
- психологическая;
- военно-социальная;
- культурно-досуговая;
- военно-патриотическая работа и взаимодействие с общественными организациями;
- социологическое сопровождение мероприятий подготовки и повседневной деятельности Вооруженных Сил;

- индивидуальная работа с личным составом;
- совершенствование навыков должностных лиц Вооруженных Сил по вопросам организации военно-политической работы;
- использование средств технического обеспечения военно-политической работы.

В рамках указанных направлений, к основным формам военно-политической работы с офицерами относятся:

- занятия по военно-политической подготовке офицеров: военно-политические информирования, индивидуальные и групповые беседы;
- общие собрания офицеров;
- встречи личного состава с командованием, ветеранами, государственными и общественными деятелями, военнослужащими, удостоенными высоких государственных наград; обмен опытом;
- опросы и анкетирования;
- эксперименты, социометрия;
- анализ деятельности офицера; чествование отличившихся и помощь отстающим;
- просмотр документальных и художественных фильмов (информационных программ);
- агитационно-пропагандистские и патриотические акции;
- теоретические, научно-практические, военно-научные конференции, диспуты;
- тематические мероприятия, посвященные государственным праздникам Российской Федерации, другим значимым событиям в жизни страны и Вооруженных Сил, Росгвардии;
- обзор периодических изданий.

*Педагогические условия* являются внешними факторами, оказывающими влияние на процесс эффективного развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием коллектива. Условия – это та среда, в которой предмет

формируется, осуществляет свою деятельность и совершенствуется. Ниже представлены условия, которые влияют на процесс развития профессионально-деловых качеств.

Педагогические условия В.А. Беликов [16], В.Я. Гожиков [52], И.Н. Дубовицкий [65] представляют как совокупность взаимосвязанных «объективных возможностей содержания, формы, методов, развивающей среды», обеспечивающих решение исследовательских задач. А.Х. Хушбахтов определяет педагогические условия как потенциал образовательной среды, к ним предпочтительно относятся: содержания и средства, методы и формы [215]. Педагогические условия возможно разделить на дидактические, психолого-педагогические и организационные.

Ввиду строгой регламентированности и нормативности военных организаций, особый интерес вызывают организационные педагогические условия [103]. Под организационными педагогическими условиями, в соответствии с позицией С.А. Сапрыкиной, понимается совокупность взаимосвязанных и последовательных мероприятий, развиваемых с помощью организованных и целенаправленных педагогических методов, приемов и средств, которые выявляются в процессе организации педагогической деятельности и гарантируют достижение ее целей [181]. Некоторые ученые полагают, что педагогические условия – это совокупность влияния педагогических мер свойственных материально-пространственного окружения [145]. Другие представляют педагогические условия частью педагогической системы. Целесообразность и необходимость учета педагогических условий обоснована анализом научных изысканий и реалиями практической деятельности.

Педагогические условия, оказывающие ключевое влияние на процесс развития профессионально-деловых качеств офицера: формирование мотива на совершенствование; саморазвитие и позитивный опыт деятельности; общение и сотрудничество.

Первое условие – *формирование мотива на совершенствование*.

Педагогическое условие, направленное на формирование мотивации офицера, на совершенствование, предполагает создание определенных условий, которые будут способствовать развитию желания совершенствоваться в профессиональной деятельности. Некоторые из таких условий могут включать:

- Систематическое и объективное оценивание профессиональной деятельности офицеров. Регулярное оценивание работы офицеров помогает им оценить свои сильные и слабые стороны, а также определить области, в которых они могут совершенствоваться. Обратная связь поможет скорректировать недостатки.

- Предоставление возможности для профессиональной реализации и продвижения. Обеспечение офицерам перспективы профессионального роста и возможность применения новых знаний и навыков может стимулировать их на совершенствование, а также предоставление возможностей для участия в международных учениях и обменах опытом.

- Создание специализированных образовательных программ, направленных на повышение квалификации офицеров и расширение их профессиональных компетенций. Это может включать проведение курсов, семинаров, тренингов, которые помогут офицерам усовершенствовать свои знания и навыки.

- Организация системы взаимодействия между офицерами и органами по работе с личным составом, педагогами. Организация регулярных консультаций, дискуссий, а также предоставление возможности делиться опытом и знаниями между коллегами помогает создать атмосферу взаимного обучения и взаимодействия, что вместе с тем является мощным стимулом для саморазвития и совершенствования офицеров.

И третье педагогическое условие – *саморазвитие и позитивный опыт деятельности*. Это условие является одним из ключевых факторов в формировании профессионализма [131] и успешной служебной карьеры

военного. Это условие предполагает создание определенной образовательной и профессиональной обстановки, способствующей развитию личности и профессиональным навыкам военнослужащего. Для успешного саморазвития военнослужащего необходимо создать условия для обучения и тренировок, которые позволят ему приобретать новые знания и навыки, а также совершенствовать уже имеющиеся. При этом важно учитывать индивидуальные особенности каждого военнослужащего, его интересы и потребности. Позитивный опыт деятельности военнослужащего также играет важную роль в его саморазвитии. При этом важно создавать условия для положительного опыта, который будет стимулировать мотивацию и желание развиваться дальше. Военнослужащий должен иметь возможность осуществлять свои профессиональные задачи и достигать успеха, получая признание и поощрение за свои достижения.

Основными методами реализации данного педагогического условия могут быть:

1. Организация системы самоподготовки, которая будет включать как теоретические, так и практические формы образования военнослужащих. Это может быть проведение поиска и изучение литературы; обучение с помощью фото, видео и других мультимедийных проектов; работа с образцами военной и специальной техники; совершенствование физических навыков и опыта.

2. Создание условий для самообразования, при котором военнослужащий сможет самостоятельно изучать новую информацию, используя различные источники, такие как учебники, монографии, научные статьи, журналы и т. д.

3. Создание благоприятного психологического климата, в котором офицеры чувствуют себя поддержанными и признанными. Поддержка от руководства и коллег может мотивировать офицеров на развитие своих профессиональных навыков.

4. Развитие системы наставничества, где более опытные



военнослужащие могут поддерживать и сопровождать молодых коллег в их профессиональном развитии.

В целом, педагогическое условие – саморазвитие и позитивный опыт деятельности военнослужащего является ключевым фактором в формировании успешного офицера-специалиста и требует систематической работы со стороны командиров и начальников.

Общение и сотрудничество.

Педагогическое условие – общение и сотрудничество в воинском коллективе имеет следующие характеристики:

1. Взаимодействие и обмен информацией. Воинский коллектив представляет собой однородную группу людей с разными профессиональными навыками и знаниями. Педагогическое условие общения и сотрудничества предполагает создание условий для взаимного обмена опытом между сотрудниками. Это может осуществляться через проведение тренингов, дискуссий, семинаров и других форм обучения.

2. Создание доверительных отношений. Воинский коллектив должен быть основан на взаимном доверии и уважении. Педагогическое условие предусматривает развитие коммуникативных навыков, способствующих установлению доверительных отношений между сотрудниками. Это позволяет повысить эффективность работы коллектива и способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы.

3. Сотрудничество и взаимопомощь. В условиях воинского коллектива важна взаимная помощь и поддержка между сотрудниками. Педагогическое условие должно обеспечивать возможность сотрудничества и взаимопомощи, например, через проведение совместных проектов, тренировок или подготовку к боевым задачам. Такой подход способствует развитию солидарности внутри коллектива и повышению эффективности его деятельности.

4. Развитие коммуникативных навыков. Эффективное общение является неотъемлемой частью военной деятельности. Педагогическое условие должно

предусматривать развитие коммуникативных навыков у сотрудников воинского коллектива. Это включает в себя умение слушать и понимать других, адекватно выражать свои мысли и эмоции, а также умение решать конфликтные ситуации.

5. Коллективное решение проблем. Воинский коллектив сталкивается с различными проблемами и задачами. Педагогическое условие предполагает развитие навыков коллективного решения проблем, включая анализ ситуации, выработку стратегии, распределение ролей и ответственностей. Это позволяет повысить эффективность деятельности коллектива и обеспечивает достижение общих целей.

Исходя из вышеизложенного, педагогическое условие – общение и сотрудничество в воинском коллективе включает в себя развитие коммуникативных навыков, поддержку взаимодействия и взаимопомощи, создание доверительных отношений и развитие навыков коллективного решения проблем. Оно способствует повышению эффективности деятельности воинского коллектива и достижению общих целей.

Заключительный блок модели развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием коллектива – это **результативно-оценочный блок**. Блок коррелирует со сформулированными в целевом блоке задачами и целью, позволяя соотнести полученные результаты в соответствии с проблемой исследования. Практическим результатом процесса развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием коллектива будет достижением контрольной группой достаточного уровня развития качеств для оперативного и успешного выполнения стоящих задач. Уровень – степень величины, развития, значимости [198]. Исходя из изученных уровневых структур, разработанных Л.А. Даринской [61], В.Н. Иванченко [84], С.А. Каракулиным [95], Г.Ф. Приваловой [168], В.Г. Рындак [180], мы определили на трёх уровнях развития профессионально-деловых качеств офицера под влиянием коллектива: «достаточный» (Д), «умеренный» (У) и «оптимальный» (О).

Основными критериями выступал уровень сформированности таких

качеств как ответственность, дисциплинированность и организаторские способности. В свою очередь, уровень ответственности рассчитывался из показателей: индивидуальной и социальной ответственности; дисциплинированность из: готовности к подчинению и конформности; организаторские способности: коммуникативные и организаторские склонности.

Таблица 4 – Уровни сформированности профессионально-деловых качеств.

Профессионально-деловые качества:	Уровень сформированности ВПКО		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
<b>Ответственность</b>	Низкая заинтересованность в деятельности, формальное отношение к обязанностям, требует постоянного контроля, нарушает исполнительскую дисциплину	Посредственная заинтересованность в деятельности, безынициативное отношение к обязанностям, эпизодический контроль, допускает срыв сроков	Проявляет повышенный интерес к деятельности, добросовестное отношение к своим обязанностям, самостоятельность, исполняет порученное в соответствии с требованиями НПА и в установленный срок
<b>Дисциплинированность</b>	Возможность проявления нарушений распорядка и внутренних правил, наличие замечаний к внешнему виду.	Сдержанность, безынициативное исполнение регламента, сознательное отношение к деятельности, удовлетворительное исполнение порученного.	Отсутствие проступков, безукоризненное исполнение всех требований, этика, образцовое исполнение приказов и распоряжений.
<b>Организаторские способности</b>	Скованность в незнакомом окружении, трудности при установлении контактов с людьми, неготовность отстаивать свое мнение	Спокойное поведение в незнакомом коллективе, стремление к контактам с людьми, посредственное отстаивание своей позиции	Непринужденное поведение в новом коллективе, самостоятельное принятие решений, настойчивость при отстаивании своей позиции

Характеристики критериев, показателей и уровней будут представлены ниже, в 2.1. при описании констатирующего эксперимента.

Разработанная модель опирается на научные принципы и имеет практическое применение. Она не только позволяет оценить уровень профессионально-деловых качеств офицеров, командующих личным составом, но и способствует систематическому развитию таких характеристик, как дисциплинированность, ответственность и организаторские способности. Это, в свою очередь, даёт офицерам возможность повышать эффективность своей работы, а также оперативнее и результативнее решать поставленные перед ними задачи.

Таким образом, в настоящем исследовании *Модель развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе демонстрирует последовательность действий командира, коллектива и офицера, которая обусловлена единством методологических подходов (личностного, системно-деятельностного и средового) и соответствующих им принципам (личностной ориентации, вариативности, системности, деятельности, воспитания в коллективе, рефлексивности), направлена на повышение уровня развития данных качеств (от достаточного до умеренного и оптимального), обеспечена соответствующими условиями (формирование мотива на совершенствование, общение и сотрудничество, саморазвитие и позитивный опыт), а также поэтапным изменением содержания деятельности (постановка задачи, регламентация деятельности и деятельность по образцу, передача опыта и выполнение поручений, анализ деятельности, взаимопомощь и решение задач в команде) и оценивается по критериям личностного развития (индивидуальная и социальная ответственность), служебно-должностных отношений (готовность к подчинению и конформность) и воинской специализации (коммуникативные и организаторские склонности).*

Ниже, глава 2, представлены результаты апробирования разработанной модели, а также изложены результаты последующего исследования.

### **Выводы по первой главе**

Понятие профессионально-деловых качеств есть междисциплинарное понятие, которое нельзя рассматривать вне коллектива и обособленно от процессов служебно-боевой деятельности в случае с военнослужащими. Это и определяет социальность процесса развития и решающую роль коллектива в этом процессе. Оптимальный уровень развития профессионально-деловых качеств офицера не ограничивается только эффективностью выполненных им задач и достигнутых целей, или высокими результатами в его профессиональной деятельности в целом. Оптимальный уровень развития ПДКО проявляется во взаимодействии между членами коллектива, соблюдении установленных правил и норм, нравственном отношении. Существующий спектр вопросов, охватываемый воспитанием личности военнослужащего, обязан быть определенным и решенным ввиду необходимости его при развитии ответственности, дисциплинированности и организаторских способностей, а также социализации офицера в различных воинских коллективах. В большинстве случаев современных подразделений эти вопросы не ставятся в приоритет. В ряде подразделений они даже не рассматриваются, а ввод в должность офицера заключается в предоставлении руководящих документов и кратком инструктаже о предстоящей деятельности.

Ретроспективный анализ психолого-педагогической литературы показал, что изучение процессов формирования, развития и становления профессионально-деловых качеств в воинском коллективе не имеет широкого распространения среди ученых. Основные принципы, формы и методы их развития личностных качеств вне коллектива представлены авторитетными командирами и начальниками, проанализированы ведущими, для своего времени педагогами-исследователями. Особое внимание уделялось развитию и укреплению ритуалов, традиций и ценностных ориентиров Армии, воинской части, подразделения. Это способствовало мотивации офицеров на повышение квалификации, совершенствование профессиональных навыков и опыта, а

также формированию чувства гордости за принадлежность к военной службе, роду войск и специфике своего подразделения. Проанализированные массивы информации рассматриваемой проблематики, созданные классиками – теоретиками и практиками педагогической науки, являются базой для современного командира (начальника) и его заместителей (старших офицеров и помощников), а возможность их комбинирования будет залогом их эффективности.

Из анализа понятий «коллектив», «воинский коллектив», предложенных как видными педагогами последних двух столетий, так и военачальниками - новаторами военной педагогики и психологии, нами предложено более легкое в осознании его сути и освоении его ключевых характеристик определение воинского коллектива как специфическая закрытая общность, деятельность которой строго регламентирована руководящими документами и направлена на защиту страны

В проведенном исследовании под моделью развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации в воинском коллективе подразумевается последовательность действий командира, коллектива и офицера, которая обусловлена единством методологических подходов (личностного, системно-деятельностного и средового) и соответствующих им принципам (личностной ориентации, вариативности, системности, деятельности, воспитания в коллективе, рефлексивности), направлена на повышение уровня развития данных качеств (от достаточного до умеренного и оптимального), обеспечена соответствующими условиями (формирование мотива на совершенствование, общение и сотрудничество, саморазвитие и позитивный опыт), а также поэтапным изменением содержания деятельности (постановка задачи, регламентация деятельности и деятельность по образцу, передача опыта и выполнение поручений, анализ деятельности, взаимопомощь и решение задач в команде) и оценивается по критериям личностного развития (индивидуальная и

социальная ответственность), служебно-должностных отношений (готовность к подчинению и конформность) и воинской специализации (коммуникативные и организаторские склонности).

В системе подразделений Росгвардии выбор таких подходов как личностный, системный и средовой будет наиболее подходящим для проведения исследования.

На основании изложенного, наша модель развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе, сформированная с учетом основных аспектов методологических подходов и принципов, построенная в соответствии с представленными блоками, технологически осуществляемая в периодах стадий, принимая во внимание педагогические условия среды, является достойная внимания система, предоставляющая возможность качественно изменить способы формирования профессионально значимых качеств офицера-специалиста.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОВЕРКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ОФИЦЕРА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

В данной главе представлено описание проведенного абсолютного эксперимента [75], направленного на апробацию модели развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации. Охарактеризовано содержание трех основных этапов практической работы: поискового, констатирующего (далее – КЭ), формирующего (далее – ФЭ). Разработана и обоснована программа ввода в службу офицеров, прибывших в новые подразделения (отделы, службы и т. п.). Раскрыты основные формы и методы работы командира (начальника), его заместителей в соответствии с видами обеспечения (старших офицеров, кураторов, наставников) по развитию дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей офицеров, эффективность которых доказана эмпирическими данными, значимость которых определена с помощью критериев статистической погрешности.

### **2.1 Анализ хода и результатов поискового (эксплораторного) и констатирующего этапов опытно-экспериментальной деятельности**

Экспериментальная часть исследования охватывает период с декабря 2022 по апрель 2024. В качестве экспериментальной базы выступили Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – СВИ), Новосибирский военный ордена Жукова институт им. генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – НВИ), Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – ПВИ), Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации



Федерации (далее – СПВИ), а также воинские части Южного округа. В воинские коллективы этих образовательных организаций в летний период приходит большое количество офицеров. Выпускники становятся командирами взводов в курсантских подразделениях и подразделениях обеспечения, офицеры среднего звена растут по карьерной лестнице в своих подразделениях и переходят в структурные формирования управления воинской части, старший офицерский состав становится преподавателями или командирами (начальниками).

Избранная база исследования, а также выбор участников эксперимента определена темой и создаваемыми возможностями развития ПДКО при адаптации офицеров, прибывших для дальнейшего прохождения службы в военных образовательных организациях высшего образования Росгвардии. В эксперименте участвовали офицеры, назначенные на новые воинские должности в период с 1 июля 2023 года по 1 сентября 2023 года (включая выпускников учебных заведений, а также офицеров, назначенных на высшие или низестоящие воинские должности), за исключением офицеров, участвовавших в проведении поискового эксперимента.

Опытно-экспериментальная работа понимает под собой методику опытно-экспериментальной деятельности преднамеренно изменяемого психолого-педагогического процесса с целью достижения гипотетического результата, впоследствии проверенного и проанализированного [36]. Опытно-экспериментальная работа представлена в виде абсолютного эксперимента, проведение которого не предполагает использование контрольной группы ввиду того, что комплексный педагогический эксперимент может быть абсолютным [75], а способ организации его основывается на принципе единственного сходства [164]. Такой эксперимент не требует отбора и выработки контрольных объектов, или выравнивания условий, а наоборот такой эксперимент организуется в вариативных условиях анализируемых групп. Проведение такого эксперимента должно быть широким, а выбор респондентов репрезентативным. Эксперимент был проведен в четырех ВООВО и двух воинских частях, которые находятся в шести субъектах РФ. Звания, должности, возраст участников эксперимента также различался. В связи с

объективной невозможностью обеспечения равных условий, необходимых для сравнения результатов экспериментальной и контрольной групп было принято решение о проведении абсолютного педагогического эксперимента (на основе методологии психолого-педагогического исследования В.И. Загвязинского). Все респонденты рассматривались как экспериментальная группа, в ходе эксперимента оценивалась индивидуальная и групповая динамика развития их ПДК.

В «полевым эксперименте», т. е. на поисковом этапе принимали участие как офицеры младшего офицерского состава, так и старшего, часть из которых в момент проведения поискового эксперимента находились при исполнении служебных обязанностей в зоне проведения специальной военной операции.

Основная цель опытно-экспериментальной работы – проверить эффективность разработанной модели развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации под влиянием коллектива, а также оценить эффективность выявленных условий.

Для достижения обозначенной цели требовалось решить следующие задачи:

- установить первоначальный уровень сформированности профессионально-деловых качеств офицеров, прибывших на новые воинские должности;
- апробировать вариативные формы и методы развития ПДКО при соблюдении педагогических условий в соответствии со стадиями;
- проверить влияние педагогических условий формирования мотива на самосовершенствование, общения и сотрудничества, а также саморазвития и позитивного опыта деятельности на результаты внедрения модели развития профессионально-деловых качеств;
- изучить методику профессиональных игр при проведении мероприятий военно-политической работы с офицерами;
- провести анализ полученных результатов.

В данном исследовании под понятием диагностической методики – мы понимаем адаптированные анкеты, цель которых – установить степень развития определенных качеств личности.

Критерии в педагогическом исследовании – это определенные характеристики или стандарты, которые используются для оценки качества и эффективности исследования. Показатели же представляют собой конкретные числовые или качественные исследовательские данные, на основе которых происходит анализ и выявление результатов исследования [167].

Каждому из критериев профессионально-деловых качеств, в соответствии с общепринятой практикой, соответствуют определенные показатели. В соответствии с параграфом 1.3. критерий дисциплинированность оценивается по показателю готовности к подчинению и конформности, критерий ответственность – по индивидуальной и социальной ответственности, критерий организационных способностей – по коммуникативным и организаторским склонностям. Оценивание уровней развития профессионально-деловых качеств осуществлялось с помощью следующего методико-диагностического инструментария и авторской их адаптации к условиям военной службы: «Личная ответственность» А. Мохнач, «Шкала социальной ответственности» Л. Берковица и К. Луттермана, «Методика диагностики дисциплинированности» (Д-К) Н.В. Воротниковой, «Методики коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2) Е.Ю. Бруннера, представленные в Таблице 5.

Таблица 5 – Методики диагностики ПДКО

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Методики</b>
Ответственность	индивидуальная ответственность	«Личная ответственность» А. Мохнач
	социальная ответственность	«Шкала социальной ответственности» Л. Берковица и К. Лутгермана
Дисциплинированность	готовность к подчинению	«Методика диагностики дисциплинированности» (Д-К) Н.В. Воротниковой
	конформность	
Организаторские способности	коммуникативные склонности	«Методики коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2) Е.Ю. Бруннера
	организаторские склонности	

Три уровня развития профессионально-деловых качеств: «достаточный», «умеренный», «оптимальный» определены в соответствии с методиками А. Мохнача, Л. Берковица, К. Лутгермана, Н.В. Воротниковой и Е.Ю. Бруннера, которые имеют третичную систему оценивания, за исключением методики КОС-2 Е.Ю. Бруннера, которая оценивается по 5-уровням (1–4 баллов — очень низкий, 5–8 баллов — низкий, 9–12 баллов — средний, 13–16 баллов — высокий, 17–20 баллов — высший). Используя процентиля шкала оценивания КОС-2 Е.Ю. Бруннера адаптирована в 3-уровневую систему оценивания (1-7 низкий, 8-13 средний, 14-20 высокий).

Показатели выраженности качеств значительно различаются на этих уровнях. В частности, достаточный уровень ответственности характеризуется низкой заинтересованностью личности в деятельности, формальном отношении к обязанностям; личность требует постоянного контроля, периодически нарушает исполнительскую дисциплину. Умеренный уровень ответственности проявляется посредственной заинтересованностью в деятельности, безынициативным отношением к обязанностям, эпизодическим контролем, допущением срыва сроков. Оптимальный уровень ответственности включает в себя проявление повышенного интереса к деятельности, добросовестное отношение к своим обязанностям, самостоятельность, исполнение порученного в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов и установленных сроков.

Дисциплинированность, сформированная на достаточном уровне, заключается в эпизодическом нарушении регламента и распорядка дня, внутренних правил, а также наличия замечаний к внешнему виду. Умеренный уровень дисциплинированности предполагает сдержанность, безынициативное исполнение регламента, сознательное отношение к деятельности, удовлетворительное исполнение порученного. Оптимальный уровень дисциплинированности включает в себя отсутствие проступков, безукоризненное исполнение всех требований нормативно-правовых документов, служебную этику, образцовое исполнение приказов и распоряжений.

Достаточный уровень организаторских способностей заключается в скованности при нахождении в незнакомом окружении, трудностях при установлении контактов с людьми, неготовности отстаивать свое мнение. Умеренный уровень организаторских способностей состоит из спокойного поведения в незнакомом коллективе, стремления к контактам с людьми, посредственного отстаивания своей позиции. Оптимальный уровень организаторских способностей включает в себя: легкость в налаживании новых контактов, непринужденное поведение в новом коллективе, самостоятельное принятие решений, настойчивость при отстаивании своей позиции.

Цель **поискового эксперимента** состояла в определении наиболее востребованных военных, профессиональных и личностных качеств военнослужащего для успешной и эффективной служебно-боевой деятельности, по мнению офицеров. Проведение эксперимента проходило в период с марта по июнь 2023 года

Таблица 6 – Карта оценки личности офицера

Группы	Качества	Значение
Общие:	Физические	4,32
	Высокий интеллект	4,39
	Устойчивая память	4,29
	Оптимизм	3,03
	Скромность	2,27
Морально-психологические:	Стрессоустойчивость	4,44
	Решительность	4,20
	Сампожертвование	3,29
	Демократичность	2,02
	Ответственность	4,59
Служебно-должностные:	Компетентность	4,36
	Дисциплинированность	4,57
	Логическое мышление	4,23
	Оперативная память	3,98
	Жесткость в управлении	2,58
Организаторские:	Организаторские способности	4,46
	Взаимоуважение	4,06
	Справедливость	3,97
	Эмпатия	2,62
	Способность командовать и подчиняться	4,24
Другие: (определенные респондентами самостоятельно)	Честность	11 чел (оц. 53)
	Патриотизм	7 (35)
	Целеустремленность	6 (33)
	Творчество	6 (29)
	Смелость	6 (27)

В проведении эксперимента принимали участие 66 респондентов (42 младшего и 24 старшего офицерского состава, из них 15 офицеров находились в момент проведения анкетирования в зоне специальной военной операции).

Основой авторской методики исследования послужила методика карт личности К.К. Платонова [162], а справедливость «основной» и «нулевой» гипотез была определена с помощью  $\chi^2$  Пирсона.

Профессионально-деловые качества являются стержнем, ключевым аспектом личности современного офицера. Профессионально-деловые качества – это основа будущего офицера войск национальной гвардии Российской Федерации. Для личности офицера войск национальной гвардии, как и личностей большинства офицеров других силовых структур Российской Федерации, характерны следующие профессиональные качества: смелость (как храбрость, бесстрашие, отвага), компетентность (наличие профессионально-деловых знаний, необходимых для уверенного исполнения обязанностей по службе), сила воли (выносливость, психологическая и физическая устойчивость), ответственность (отвечать за свои поступки и понимать, к каким последствиям они могут привести), дисциплинированность (выполнение требований указанных в понятии «воинская дисциплина»), уровень интеллекта (логика, здравомыслие, анализировать, способность принимать верные решения), целеустремлённость (способность ставить перед собой понятные и достижимые цели), инициатива (внутреннее стремление к новым формам деятельности), самостоятельность (как готовность и способность осуществлять свою деятельность без опоры на кого - или что-либо), решительность (как способность быстро и правильно действовать для успешной реализации задуманного), организаторские способности (установление приоритетов, распределение обязанностей, мобилизация подчиненных, контроль), творческая активность (неординарный подход), доброта (готовности прийти на помощь ближнему, заботе и вниманию к окружающим), честность, порядочность (соблюдение общепринятых норм поведения в социуме), верность и

преданность Родине (патриотизм – любовь к своему Отечеству, своему народу), справедливость (беспристрастность, равноправие), находчивость (смекалка, нестандартное решение проблемы), настойчивость (упорство и усердие на пути к цели, невзирая на препятствия).

Однако офицеру Росгвардии в служебно-боевой деятельности большую необходимость представляют качества, благодаря которым возможно максимальное воздействие на личность, способность к подчинению воли вверенного личного состава, групп массового скопления людей либо отдельных нарушителей. Такими качествами должны стать дисциплинированность, ответственность и организаторские способности [101]. Значимость этих качеств подтверждается исследованиями, проведенными в 2023 году Институтом воспитания, ежегодным мониторингом ценностных ориентаций современной молодежи, который был ориентирован на выявление ценностных ориентаций родителей, детей и педагогов [159]. В целях установления, какие профессионально-деловые качества личности современного офицера наиболее значимы для военнослужащих, нами проведено анонимное анкетирование (Приложение 1) трех групп офицеров. В состав первой группы офицеров-респондентов вошли младшие офицеры, в состав второй старшие офицеры, а также в отдельную категорию мы выделили офицеров, находящихся в период проведения опроса в зоне специальной военной операции (далее – СВО). В результате проведенного анализа ответов, максимальная оценка которых составляла 5 баллов, старшего и младшего офицерского состава установлено, наиболее высокие значения среднего балла получили такие качества как дисциплинированность (4,59), ответственность (4,57), организаторские способности (4,46), стрессоустойчивость (4,44). Такие качества как дисциплинированность и ответственность набрали наибольшее количество оценок как по количеству отдавших свое предпочтение, так и по уровню значимости (Табл. 1). Дисциплинированность выделили как наиболее важное качество (оценкой «5») 10 чел (41,6 %) старшего офицерского состава с



оценкой 4,37 и 33 чел (78,5%) младшего офицерского состава, с оценкой 4,71. Ответственность выделили как наиболее важное качество 12 чел (50 %) старшего офицерского состава с оценкой 4,4 и 33 чел (71,5%) младшего офицерского состава, с оценкой 4,66. Организаторские способности выделили как наиболее важное качество 16 чел (66,6 %) старшего офицерского состава с оценкой 4,54 и 21 чел (50,2%) младшего офицерского состава с оценкой 4,3. Примечательно, что среди офицеров старшего офицерского состава выделили организаторские способности большинством 14/24 чел (66,6 %), в отличие о младшего 21/42 чел (50 %).

Порог выборки определялся в значениях от 4.45. Основываясь на полученных от респондентов значениях, наиболее важными качествами и были определены дисциплинированность (4,59), ответственность (4,57), организаторские способности (4,46). Этот результат и послужил основой для дальнейшего изучения и построения системы развития вышеуказанных профессионально-деловых качеств у офицеров.

Следует отметить, что отличием в ответах всех офицеров, находящихся в зоне проведения СВО стали высокие оценки таких качеств как эмпатия, справедливость и оптимизм. Это подтверждает высокий уровень сострадания, нерушимое чувство справедливости и позитивного настроения офицеров Росгвардии, выполняющих служебно-боевые задачи [205] в зоне вооруженного конфликта [100].

Эти качества, как и большинство, развиваются на протяжении всей жизни человека, однако в военной среде их развитию уделяется особое внимание.

**Дисциплинированность** как качество происходит от понятия дисциплина, которое в свою очередь от латинского *disciplina* – выдержанность, строгость, корень которого от *discere* «учить». Она может подразделяться на государственную, общественную, производственную, техническую, воинскую и т.п. Она может быть сознательная, если основывается на мотивах воинского долга и чести. Дисциплина не сознательная основана на страхе, коррупции или

других негативных мотивов. Военная дисциплина есть строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных федеральными конституционными законами, федеральными законами, общевойсковыми уставами Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – общевойсковые уставы), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и приказами (приказаниями) командиров (начальников) [200]. Она основывается на понимании и осознании всеми военнослужащими своих общих и специальных обязанностей, не ущемляет прав и не исключает инициативу. Другими словами, военная дисциплина – это знание требований устава и законодательства РФ в сфере своей деятельности, а также их точное и строгое соблюдение. Из словаря Ожегова следует, что дисциплина – обязательное для всех членов какого-нибудь коллектива подчинение установленному порядку, правилам [198]. Ее важность подчеркивали как отечественные, так и зарубежные известные деятели. А.В. Суворов говорил «Дисциплина мать победы», «Субординация или послушание – мать дисциплине или военному искусству» [194]; М.А. Драгомиров – «Дисциплина заключается в том, чтобы вызывать на свет Божий все великое и святое, таящаяся в глубине души самого обыкновенного человека; Ю.А. Гагарин – «От дисциплины до героизма – один шаг» [64]; П.А. Румянцев-Задунайский – «Высшее развитие воинского долга – это строгая, но сознательная дисциплина, не за страх только, а за совесть, которая является душою службы» [161]; Э.М. Ремарк – «Дисциплинированность – похвальное качество» [226]; А. Ривароль – «Армейская дисциплина тяжела, но это тяжесть щита, а не ярма» [10]. Подытожив мнения великих людей, мы можем сказать, что крепкая дисциплина в военной службе основа успешной деятельности. Дисциплинированность – основное качество воина. Это качество не однородно по своей структуре и в своей сути состоит из более простых: точность, аккуратность, пунктуальность, строгость, исполнительность и порядочность. Дисциплинированность, своего рода «свод не писанных правил», или «специальный этикет», внедренный в

военной структуре. Это качество есть не что иное, как сознательное подчинение установленным правилам, требованиям и нормам, закрепленным в нормативно-правовых актах. К ним относятся различного рода приказы, распоряжения, распорядки дня, регламенты, инструкции, имеющие общую или специальную область деятельности, где они имеют силу, разработанные должностным лицам с учетом определенного опыта, утвержденные командованием. Военская дисциплина является основным компонентом боевой готовности. Наличие в подразделении военнослужащих, грубо нарушивших воинскую дисциплину, повышает риск рецидива правонарушений при выполнении стоящих задач и как возможное следствие, снижение качества их выполнения или полный срыв. Военская дисциплина основывается на следующих принципах:

- верности воинской присяге (обязательству), строгого соблюдения законодательства РФ;
- умелого и мужественного выполнения воинского долга, добросовестного изучения военного дела и бережного обращения с государственным и военным имуществом;
- беспрекословного выполнения стоящих задач, в том числе с риском для жизни.
- крепкого войскового товарищества, взаимоуважительного отношения;
- достойного поведения в общественных местах и личного примера для окружающих;
- соблюдения норм международного гуманитарного права.

Воинская дисциплина достигается:

- воспитанием морально-политических и психологических, боевых качеств и сознательного соблюдения принципа единоначалия;
- соблюдением норм законодательства РФ и международного права;
- личной ответственностью каждого военнослужащего за исполнение обязанностей военной службы;
- поддержанием внутреннего порядка;

- организацией боевой и специальной подготовки с привлечением максимального количества военнослужащих;
- постоянной требовательностью, уважением, заботой и варьированием форм и методов воспитания;
- обеспечением военнослужащих необходимыми условиями и средствами военной службы, быта и досуга, а также мер по ограничению опасных факторов военной службы.

Наличие такого качества как дисциплинированность позволяет овладеть офицеру следующими компетенциями: способность формировать политическое и правовое сознание, отстаивать гражданскую позицию, в том числе нетерпимое отношение к проявлениям нарушения законодательства [163] в соответствии с основной образовательной программой для специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования.

Дисциплинированность офицера – это, прежде всего, социально-нравственное и психолого-педагогическое качество его личности, проявляющееся в его внутренней убежденности, в беспрекословном соблюдении военной присяги, исполнении требований законов Российской Федерации и других нормативно-правовых актов. Она также заключается в умении контролировать свои эмоции, поступки и поведение, в общем, невзирая на сложившуюся обстановку.

Важное место среди профессионально-деловых качеств офицера занимает **ответственность**. Ответственность не существует отдельно от дисциплины – это параллельные качества. Становление их обоих начинается с детства, а во взрослой жизни их, возможно, развивать корректируя. Общеизвестные вопросы: «что будет, если... и что было бы, если б не...» – этим вопросом нас ведут к ответственности за условия результативности. Ответственность – комплексное, обширное, трансдисциплинарное понятие. Поэтому универсального определения понятия «ответственность» не существует. Ответственность как социально-личностное явление имеет духовно-

нравственный характер. Социальная ответственность подразумевает следование этических принципов установленных в группе, которые необходимо учитывать при принятии решений [179]. Индивидуальная ответственность предполагает готовность личности принимать результат своих деяний [244]. Она является формой регуляции деятельности личности. Ее возможно рассматривать как зависимость от чего-либо. Также это осознанная готовность личности отдавать отчет своим действиям. Если она обусловливается статусом, то это призвание, а если соглашением, то обязанностью. Ответственность как обязанность может быть добровольной и предписанной. Добровольная – это свобода выбора. Она принимается личностью самостоятельно и несет обязательство перед ней самой. Предписанная накладывается коллективными, профессиональными или какими-то иными локальными обязанностями и предполагает меры воздействия. Также ответственность бывает ретроспективная и перспективная. Ретроспективная, т. е. обращенная назад, определяет реакцию на прошедшие события, а перспективная на предстоящие, будущие события.

Ответственность офицера – это его способность адекватно отчитаться за деятельность и результат, к которому она привела. Понятие безответственности в армейской среде не допускается. В воинском коллективе всегда есть ответственное лицо или группа лиц. В Вооруженных силах у военнослужащего груз ответственности имеет пять видов: дисциплинарная, административная, материальная, гражданско-правовая и уголовная [200]. Ответственность офицера заключается в обучении и воспитании вверенного личного состава, его мотивации, поддержании в исправном и боеготовом состоянии техники и вооружения подразделения, грамотном распределении ресурсов других видов обеспечения, разработке плана предстоящих действий – как итог – качественное и своевременное выполнение задачи.

Ответственность обеспечивает офицера следующими компетенциями: способностью создавать и поддерживать в повседневной жизни и в

профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности, а также необходимость поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной жизнедеятельности.

**Организаторские способности** – это качества, способствующие грамотному распределению задач и обязанностей среди всех участников деятельности. Адаптируя к воинскому коллективу – это качества, состоящие из ряда компонентов, позволяющих довести задачу до подчиненных, разъяснить их порядок действий, мотивировать их для успешного ее выполнения, обеспечить необходимыми средствами и распределить обязанности между военнослужащими с учетом возможностей и способностей всех членов коллектива. Среди компонентов организаторских способностей занимают место такие: авторитетность, способность к справедливому разрешению конфликтов, умение планировать, делегирование полномочий, использование поощрения и наказания, контроль. Авторитетность во многом зависит от личного примера, уровня интеллекта и способности к оперативному реагированию в случае изменения обстановки. Умение справедливо разрешить конфликты. Это умение будет уменьшать затрачиваемое на разрешение конфликтов время и их профилактику в будущем. Планирование обеспечивает поэтапное достижение цели. Делегирование полномочий обеспечивает непрерывность выполнения задачи в случае, когда один член коллектива не справляется или выбыл. Использование поощрения и наказания повысит мотивацию. Немаловажное место занимает контроль. Контроль значительно повышает качество. После выполнения поставленных задач офицер обязан провести разбор с конкретизацией ошибок и поощрением положительных моментов. Организаторские способности офицера имеют очень большое значение, ибо если солдат «подымать» приказом и ответственностью за его неисполнение, то результат будет в разы хуже, чем мотивировать личный состав, сплоченный и зараженный энтузиазмом и переживанием своего командира (начальника). Офицер обязан как учить и требовать, так и воспитывать и заботиться. Офицер

как учитель и отец в составе своих организаторских способностях также должен включать: чуткость, справедливость, эмпатию. Офицер – это организатор, управленец. Нет обязанностей должностных лиц в Уставах Вооруженных Сил Российской Федерации без слов «организовывать» или «руководить» для офицера [200].

Такое качество как организаторские способности позволяет офицеру осуществлять социальное взаимодействие и достигать поставленных целей в командной работе, владеть следующими компетенциями: способность осуществлять самоорганизацию, саморазвитие и социальное взаимодействие, достигать поставленных целей в командной работе, а также способность выстраивать взаимодействие и общение на государственном и иных языках.

**Констатирующий этап** осуществлялся в 2023 году методом анкетного опроса с привлечением офицеров, назначенных на новые воинские должности в период с 1 июля 2023 года по 1 сентября 2023 года (включая выпускников учебных заведений, а также офицеров, назначенных на высшие или низестоящие воинские должности) в количестве 101 офицер.

Задачей констатирующего эксперимента было определение начального уровня профессионально-деловых качеств офицеров, принимавших участие в проведении анкетирования.

Профессионально-деловое качество «ответственность» объединяет в себе такие два показателя как индивидуальная ответственность, проанализированный авторской анкетой, в основе которой использовалась методика А. Мохнач «Личная ответственность», состоящая из 25-ти вопросов, допускающих выбор «согласен» / «не согласен». В соответствии с полученными результатами уровень ответственности офицера оценивался как «высокий» «средний» или «низкий». Показатель социальной ответственности был проанализирован с помощью методики Л. Берковиц и К. Луттерман «Шкала социальной ответственности» по 12-ти вопросам. Содержание обеих методик предполагает как интернальную, так и экстернальную направленность вопросов. Шкала

Л. Берковица и К. Луттермана отвечает показателям долженствования, а также соблюдению норм, правил и интересов группы. Шкала позволяет оценить уровень социальной ответственности также на трех уровнях: низкий — 12-36 баллов, средний 37-60 баллов и высокий 61-84 балла. Результаты уровней личной и социальной ответственности представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Уровни развития индивидуальной и социальной ответственности на констатирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%)):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
личная ответственность	3 (2,97%)	96 (95,05%)	2 (1,98%)
социальная ответственность	14 (13,86%)	31 (30,69%)	56 (55,45%)

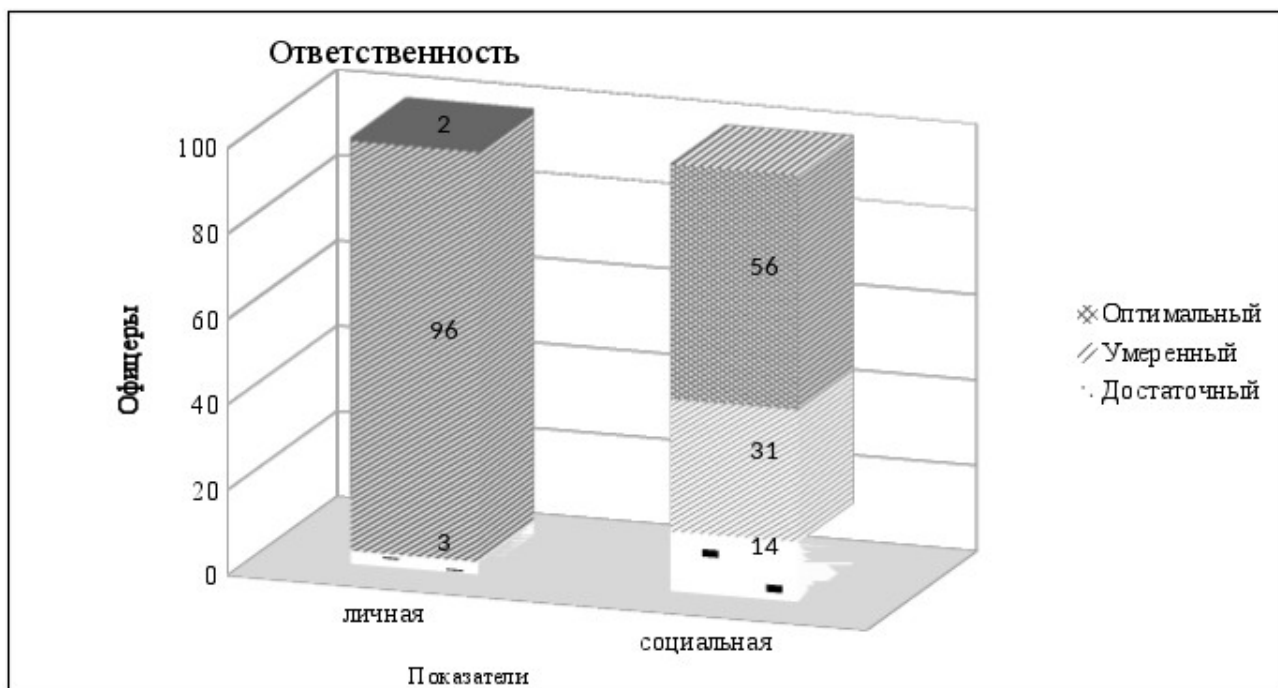


Рисунок 2 – Уровни развития индивидуальной и социальной ответственности

Из оценки критерия ответственность, состоящего из показателей личной ответственности и социальной, мы можем подытожить, что при проведении констатирующего эксперимента лишь у 2-х офицеров (1,92%) уровень личной



ответственности был высоким, вместе с тем средний уровень личной ответственности выявлен у 96 офицеров, что составляет 95,05% от общего числа. Неожиданным стало наличие 3-х офицеров с «низким» уровнем личной ответственности, что составило 2,97%. Уровни социальной ответственности распределились следующим образом: умеренный уровень социальной ответственности выявлен у 31 офицера, что составляет 30,69%, а оптимальный уровень социальной ответственности выявлен у 56 офицеров (55,45%) из опрошенных. Также, неожиданно стало выявление у 14 офицеров (13,86%) достаточного уровня социальной ответственности, ввиду социального характера профессиональной деятельности.

Критерий дисциплинированности оценивался по показателям «готовность к подчинению» и показателя «конформность», уровень которых устанавливался с помощью адаптированной анкеты методики Н.В. Воротниковой «Многомерно функциональная диагностика дисциплинированности» (Д-К), состоящая из 14 вопросов. По шкале «конформность», которая состоит из 7 вопросов, установлен уровень преобладания общественно значимой мотивации, а также ориентация на интересы группы (коллектива). Шкала «подчинения» отражает подчинение действий и поступков индивида уставу, инструкциям, приказам и распоряжениям начальников. С целью установления наличия или отсутствия связи между показателями конформности, подчиненности и внутренней дисциплинированностью, входящими в состав профессионально-делового качества личности – дисциплинированность. Данные проведенного исследования уровня развития «конформности», «подчиненности» представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Уровни развития конформности и готовности к подчинению на констатирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%)):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
подчинение	0 (0%)	22 (21,78%)	79 (78,22%)
конформность	0 (0%)	29 (28,71%)	72 (71,29%)

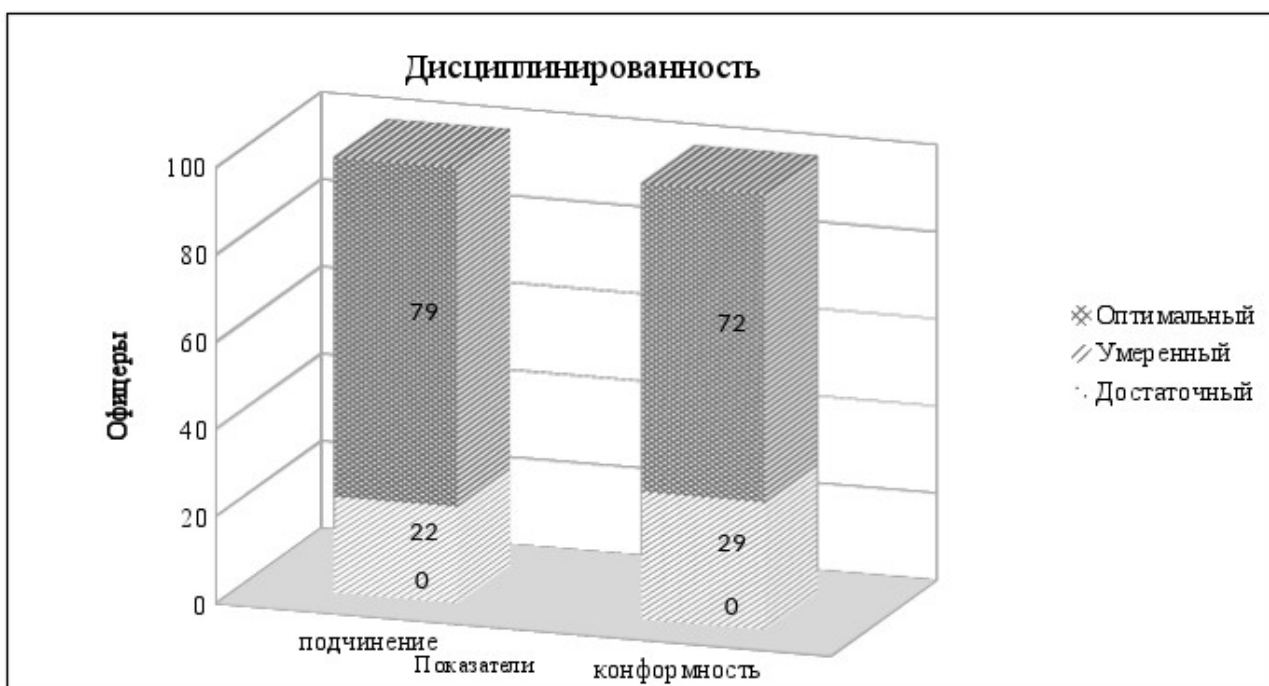


Рисунок 3 – Уровни развития подчиненности и конформности

После анализа полученных данных мы установили, что на этапе констатирующего эксперимента уровень показателя подчинения у 22 офицеров (22,78%) умеренный, а оптимальный уровень подчинения выявлен у 79 офицеров, что составляет 78,22% от общего числа. В свою очередь, оптимальный уровень конформности выявлен у 72 офицера (71,29%), а умеренный у 29 (28,71). Не стало удивительным отсутствие офицеров с начальным уровнем развития, как подчиненности, так и конформности. Это подтверждает тот факт, что дисциплинированность у личности развивается на протяжении жизни, а развивается в профессиональное качество в стенах

военной организации [197] и нахождение ее у офицера на начальном уровне маловероятно.

Критерий организационных способностей объединяет в себе такие показатели, как коммуникативные и организаторские склонности. Уровень развития этих показателей определен с помощью адаптированной нами методики Е.Ю. Бруннера «Методика коммуникативных и организаторских склонностей». Адаптированная методика служит для установления уровня развития коммуникативных и организаторских склонностей личности, т. е. умения быстро адаптироваться в коллективе, устанавливать устойчивые взаимосвязи, инициативность, лидерские качества, способность влиять на людей и отстаивать свою точку зрения. Методика состоит из 40 вопросов, с 2-мя вариантами ответов «+» или «-». Используя процентиля, т.е. значение заданной величины не превышает фиксированную процентную вероятность, изменена в целях объективного оценивания полученных результатов в трёх-уровневую систему оценивания развития склонностей (1-7 баллов – низкий, 8-13 баллов – средний, 14-20 баллов – высокий) с пятиуровневой (1–4 баллов — очень низкий, 5–8 баллов — низкий, 9–12 баллов — средний, 13–16 баллов — высокий, 17–20 баллов — высший). Достаточный уровень развития коммуникативных склонностей выявлен у 6 чел. (5,94%), умеренный у 37 чел. (36,63%) и оптимальный у 58 чел. (57,43%). В свою очередь уровни развития организаторских склонностей у опрошенных офицеров распределились следующим образом: достаточный у 8 чел. (7,92%), умеренный у 30 чел. (29,7%), оптимальный у 63 чел. (62,38%). Результаты анкетирования представлены в таблице 9 и на рисунке 4.

Таблица 9 – Уровни развития коммуникативных и организаторских склонностей на констатирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%)):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
коммуникативные	6 (5,94%)	37 (36,63%)	58 (57,43%)
организаторские	8 (7,92%)	30 (29,7%)	63 (62,38%)

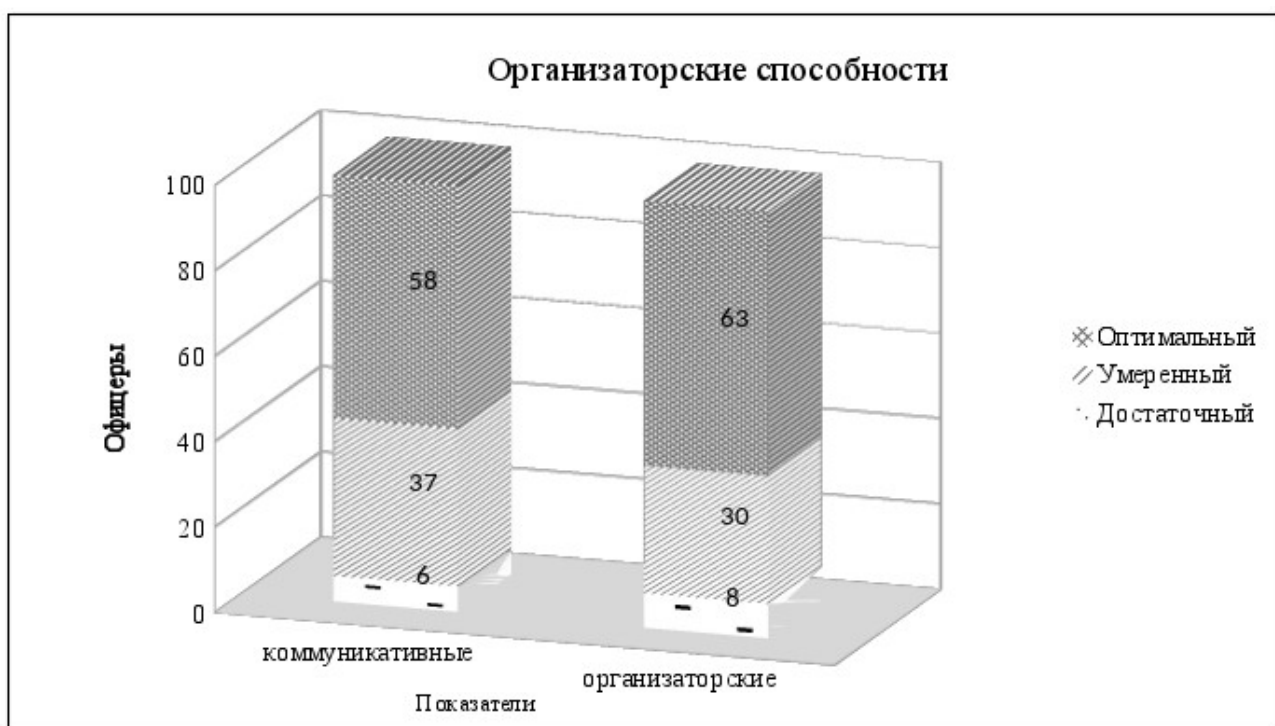


Рисунок 4 – Уровни развития коммуникативных и организаторских склонностей

Исходя из проведенного анализа полученных данных, нами установлено, что уровень развития профессионально-деловых качеств у большинства офицеров находится на уровне выше умеренного, однако уровень оптимального развития качеств свойственен далеко не всем респондентам. Полученный результат свидетельствует о необходимости проведения мероприятий, направленных на достижение оптимального уровня развития профессионально-деловых качеств офицерами.

Таблица 10 – Результаты исходного уровня сформированности профессионально-деловых качеств у офицеров

ПДКО:	Уровни развития (Оф. (%)):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
Ответственность	8 (7,92%)	64 (63,37%)	29 (28,71%)
Дисциплинированность	0	25 (24,75%)	76 (75,25%)
Организаторские способности	7 (6,93%)	33 (32,67%)	61 (60,04%)

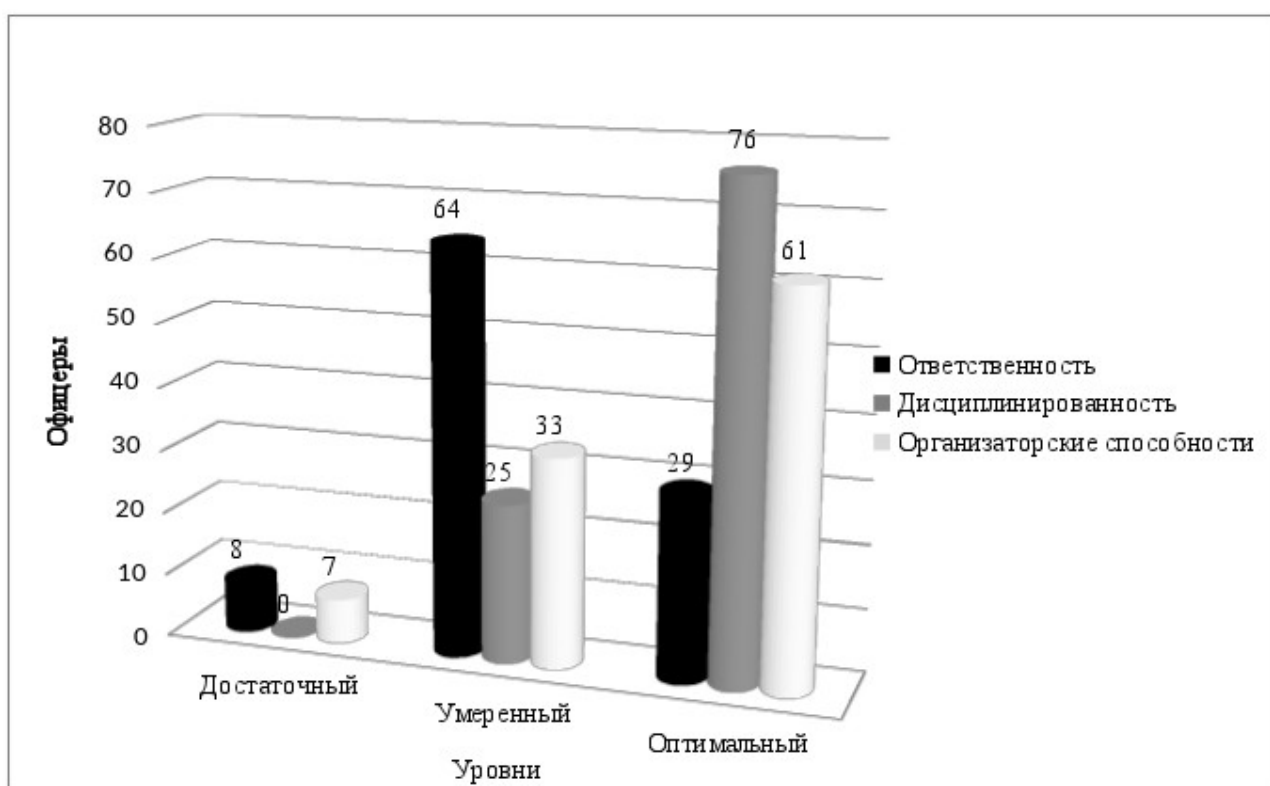


Рисунок 5 – Численность офицеров в соответствии с уровнями развития ПДКО на формирующем этапе

Факт присутствия офицеров с достаточным уровнем развития таких важных показателей как личная и социальная ответственность – 8 человек (7,92 %), а также коммуникативных и организаторских склонностей – 7 человек (6,93%) из числа опрошенных военнослужащих обосновал актуальность необходимости внедрения в повседневную деятельность воинских коллективов

(отделов, служб и других структурных подразделений) разработанной модели развития профессионально-деловых качеств офицеров Росгвардии в воинском коллективе.

## **2.2. Анализ хода и результатов формирующего этапа опытно-экспериментальной деятельности**

**Промежуточная диагностика** проводилась в 2023 году. В ее проведении принимали участие 101 респондент из СВИ, СПВИ, ПВИ, НВИ.

Цель: установление факторов и их влияния на развитие профессионально-деловых качеств без точечного на них воздействия, т. е. того, как у офицера развивались (не развивались) профессионально-деловые качества в повседневной деятельности без целенаправленного влияния на их развитие.

Промежуточный этап проводился в формате полужформализованного интервью. Интервьюирование проходило в 2 форматах: личном, с офицерами СВИ и дистанционном, с использованием средств аудио/видеосвязи с офицерами СПВИ, НВИ и ПВИ. Полужформализованное интервью – это диалог с заранее подготовленными вопросами (приложение 7) из указанных ранее методик, однако, в сокращенном варианте. Также, в отличие от формализованного, полужформализованное интервью предполагает ряд дополнительных вопросов, возникающих в ходе проведения опроса.

В рамках проведенных бесед офицеры отмечали эффективное влияние общения и сотрудничества между членами группы на развитие профессионально-деловых качеств, поясняя это тем, что офицер, попадая в коллектив, сталкивается с необходимостью взаимодействовать с малознакомыми или вовсе незнакомыми людьми, с целью получения информации о способах и сфере деятельности подразделения (отдела). Поэтому настрой (доброжелательный или нет) группы, желание повысить эффективность группы за счет нового офицера способствует оперативному включению прибывшего офицера.

Обобщая результаты интервью, мы установили, что уровень ПДКО не изменился. 94 (93,07%) офицера заявили, что мероприятий, направленных на развитие их профессионально-деловых качеств, с ними не проводили, и лишь 7 (6,93%) подтвердили проведенную с ними работу по развитию дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей, однако подчеркнув отсутствие в ней (работе) системности проведения мероприятий. Отсюда можно сделать вывод, что недостаток целевых мероприятий, призванных способствовать развитию у офицеров необходимых профессиональных навыков, в том числе у тех, кто выполняет специфические обязанности на новых постах, препятствует их автономному росту.

Практическая часть педагогической деятельности по развитию профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе осуществлялась посредством включения дополнительных мероприятий военно-политической работы с офицерами в повседневную деятельность.

**Формирующий этап** проходил в 2024 гоу.

На формирующем этапе эксперимента были проверены на практике мероприятия военно-политической работы, направленные на развитие профессионально-деловых качеств офицеров, прибывших для дальнейшего прохождения службы в новые коллективы военных образовательных организациях высшего образования Росгвардии.

Таким образом, в проведении всех этапов экспериментально-практической работы принимали участие 101 респондент.

Подготовка к проведению формирующего эксперимента началась в сентябре 2023 года. Были проанализированы планы военно-политической работы институтов, а также расписания командирской подготовки за 2022 и 2021 годы. После проведенного анализа нами установлено, что особенный морально-психологический климат, присущий подразделениям Росгвардии, характеризующийся социальной сплоченностью, нерушимым единством,

предельным коллективизмом, может и должен применяться и в воспитательной работе в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации. Однако практика показывает, что его потенциал, столь востребованный в решении служебно-боевых задач, остается нереализованным в решении образовательных и воспитательных задач. В частности, процесс развития ключевых для офицеров Росгвардии профессионально-деловых качеств традиционно является частью образовательного процесса в военных вузах, будучи включенным в содержание общеобразовательных и специальных дисциплин, а в дальнейшем – в решение служебных задач. При этом он не организуется целенаправленно и планомерно, воинский коллектив не является его сознательным субъектом. Потенциальная возможность коллектива положительно влиять на развитие ответственности, дисциплинированности офицеров, на их организаторские способности обуславливает необходимость научного обоснования данного процесса и его моделирования.

В соответствии с предложенным авторским трактованием дефиниции профессионально-деловых качеств, компонентами этих качеств являются:

1. личностные свойства;
2. морально-политические установки;
3. физические способности;
4. знания, необходимые для выполнения служебных обязанностей;
5. навыки, которыми должен обладать специалист;
6. опыт, обеспечивающий офицеру возможность реализации его служебно-должностных обязанностей.

После определения компонентов возникает необходимость их диагностирования. Оценка физических способностей, знаний, навыков, опыта, проводится каждые полгода в соответствии с программами итоговой проверки. Высокие результаты обеспечивают дальнейший карьерный рост. Совокупность личностных свойств заключается в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов. В свою очередь, мотивационный компонент



предполагает удовлетворение потребностей, следование морально-политическим установкам, целеустремленность; поведенческий формирует операционные установки; рефлексивный включает в себя самопознание, диагностику результатов и их анализ. Диагностирование морально-политических установок происходит на этапе отбора кандидатов для назначения их на воинские должности, предполагающие офицерское звание. Диагностирование психологических процессов с помощью социально-психологических методик.

В параграфе 1.3. (с. 72), в соответствии с приказом ФСВ НГ РФ «Об утверждении Наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы» [172] подробно изложены формы военно-политической работы. Используя такие формы как военно-политическое информирование, общие собрания офицеров, военно-политическая подготовка, которые проводятся в соответствии с планом военно-политической подготовки институтов на месяц, нами разработаны дополнения в тематику указанных мероприятий (приложения 3,4,5). В частности, информирования были дополнены интерактивными играми («Кто сказал? (Направленная на развитие дисциплинированности)», «4 страницы», «Дискуссия», «Тактические знаки», «2х2», «Кто сказал? (Направленная на развитие ответственности)», «Штурм», «Кто сказал? (Организаторские способности)», «Один за всех», «Успешная команда»). В тематику занятий по военно-политической работе были внесены дополнительные вопросы, а повестки общих собраний также были дополнены положениями, направленными на развитие профессионально-деловых качеств.

Формирующий эксперимент проводился на протяжении трех месяцев. В проведении формирующего эксперимента приняли участие 101 офицер. В этот период времени спланированы и организованы мероприятия, в соответствии с планами проведения дополнительных мероприятий военно-политической работы с офицерами, назначенными на новые воинские должности в период с 1

июля 2023 года по 1 сентября 2023 года, утвержденные командованием воинских частей.

При проведении информирований (50 мин, согласно распорядку дня), 10 минут уделялись доведению темы и рассматриваемых вопросов, а также коротко по ключевым фрагментам заявленной тематики. За оставшиеся 40 минут проводились интерактивные игры в соответствии с планом. Интерактивные игры в ВООВО – это не только приятное время проведения в рамках образовательного процесса, но, прежде всего, это эффективный источник естественного восприятия инноваций, а также активность, посредством которой обучаемые обогащают знания и развивают свои умения [239].

В соответствии с планами военно-политической работы воинских частей, с офицерами, назначенными на новые воинские должности в январе 2024 года, были спланированы и проведены следующие мероприятия:

12 января 2024 года проведена интерактивная игра «Кто сказал?», направленная на развитие дисциплинированности. Особенность данной игры заключается в строгом соблюдении уставных правил и норм, как личностью, так и коллективом в целом.

19 января 2024 года проведена интерактивная игра «4 страницы», направленная на развитие организаторских способностей. Акцент данной игры сделан на углубление теоретических знаний, необходимых руководителю в общении и взаимодействии с коллективом.

26 января 2024 год проведена интерактивная игра «Дискуссия». В рамках этой игры развивается ответственность, т. к. по ее правилам после группового обсуждения представитель группы должен наиболее точно, лаконично и содержательно высказать свое отношение к предложенному тезису, таким образом оправдать доверие коллектива.

В соответствии с планом командирской подготовки занятие по военно-политической подготовке дополнено вопросом «Личная дисциплинированность – пример для подчиненных». При проведении занятия с группой дополнительно

был рассмотрен вопрос о личной примерности и дисциплинированности.

Согласно плану военно-политической работы в рамках проведения офицерского собрания одним из пунктов повестки был пункт: «Специфика прохождения службы в должности». Были заслушаны офицеры о наличии проблемных вопросов и/или предложений с целью улучшения условий для качественного исполнения служебных обязанностей прибывшими в новые коллективы офицерами. В результате постановили: закрепить за офицерами наставников по видам обеспечения.

Также дополнительно были проведены индивидуальные беседы в целях повышения эффективности проведения мероприятий, направленных на развитие ПДКО, с офицерами по темам: «История формирования традиций российского офицерского корпуса, воспитание традиций доблести и преданности воинскому долгу у офицеров», «Основы национальной безопасности Российской Федерации», «Законность и правопорядок: основные направления и способы обеспечения правопорядка в подразделении».

В феврале 2024 года были спланированы и проведены следующие мероприятия:

2 февраля 2024 года военно-политическое информирование было дополнено интерактивной игрой «Тактические знаки». Данная игра направлена на развитие дисциплинированности и ответственности по средствам точного и правильного, в соответствии с требованиями штабной культуры, выполнения задания.

9 февраля 2024 года проведение военно-политического информирования было дополнено интерактивной игрой, цель которой развитие дисциплинированности и ответственности. Развитие дисциплинированности обеспечивается в строгом соблюдении установленных правил игры, а организаторские способности путем работы в команде.

16 февраля 2024 года проводилась интерактивная игра «Кто сказал?», направленная на развитие теоретических знаний, связанных с понятием

ответственность.

23 февраля 2024 года после проведения военно-политического информирования проводилась интерактивная игра «Штурм». Цель данной игры – развитие такого качества как дисциплинированность. Основным инструментом в этой игре является самообладание, точность выполнения строевых приемов, последовательность действий, а также желание показать себя с лучшей стороны в коллективе. Интерес возрастает с увеличением скорости игрового процесса.

Согласно плану командирской подготовки, занятие по военно-политической подготовке проводилось с дополнением, а именно был добавлен такой учебный вопрос как «Личная ответственность перед коллективом». При рассмотрении этого вопроса внимание офицеров было сосредоточено на практическом войсковом опыте формирования ответственности личности в коллективе.

В соответствии с планом военно-политической работы воинских частей одним из пунктов повестки офицерского собрания было рассмотрено «Распространение передового опыта наиболее эффективной организации служебно-боевой деятельности. Заслушать наиболее опытных и успешных офицеров». В рамках офицерского собрания офицеры, имевшие большой опыт работы с личным составом, делились наиболее действенными формами военно-политической работы, а также методами установления и налаживания продуктивных взаимоотношений в воинских коллективах.

Также с офицерами, имевшими трудности в организации своей деятельности и имевшими конфликты в новых коллективах, были дополнительно проведены индивидуальные беседы по темам: «Самоподготовка – основная форма профессионального развития офицера» и «Пути формирования здорового морально-психологический климата воинского коллектива и поддержания уставных взаимоотношений в нем».

В марте 2024 года были спланированы и проведены следующие

мероприятия:

1 марта 2024 года в дополнение к военно-политическому информированию проведена интерактивная игра «Кто сказал?», задача которой было развитие теоретических знаний об организаторских способностях. Тематика вопросов была освежить или дать новые знания об организаторских способностях при работе в коллективе.

15 марта 2024 года военно-политическое информирование было дополнено интерактивной игрой «Один за всех». Суть данной игры заключалась в развитии такого качества как ответственность, с помощью коллектива представители групп отвечают на подготовленные командами соперниками вопросы.

22 марта 2024 года проводилась интерактивная игра «Успешная команда». Цель этой игры состояла в развитии организаторских способностей, а также оперативной сплоченности временно созданной группы. В группах определялись наиболее значимые составляющие коллектива, осуществлялся подбор фактов и их обоснование.

Согласно плану командирской подготовки занятие по военно-политической подготовке было дополнено следующим учебным вопросом «Организаторские и коммуникативные способности – важная составляющая служебно-боевой деятельности». При рассмотрении этого вопроса акцент был сделан на практический опыт офицеров структур военно-политической работы, а также на роль коллектива в эффективной служебно-боевой деятельности.

В один из дней, определенных планом военно-политической работы, повестка офицерского собрания была дополнена таким пунктом: «Подведение итогов проведенных мероприятий. Поощрение (порицание) офицеров за соблюдение дисциплинированности, ответственности и проявления организаторских способностей непосредственными руководителями». Офицеры, которые проявляли наибольшую активность и показали высокие результаты, как теоретических знаний, так и практических умений были поощрены правами

командования институтов. Мы с удовлетворением отметили, что ни один из офицеров не был привлечен к ответственности за упущения во время мероприятий, направленных на развитие профессионально-деловых качеств.

Также в целях повышения эффективности проведения мероприятий, направленных на развитие ПДКО, с офицерами дополнительно были проведены индивидуальные беседы по темам: «О личной примерности офицера», «Офицер лидер и/или руководитель», «Доведение обзора «О состоянии офицерской преступности». «Роль и личный вклад офицера в укрепление состояния воинской дисциплины и правопорядка».

В заключение эксперимента респондентам было предложено повторное проведение анкетирования, в соответствии с ранее указанными методиками, с целью определения динамики уровней ПДКО после проведения дополнительных мероприятий в рамках планов военно-политической работы. Интерпретация полученных данных отображена в таблицах 11, 12, 13 (Рис. 4, 5, 6).

Таблица 11 – Уровни личной и социальной ответственности на формирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%)):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
личная ответственность	0 (13,8%)	83 (30,6%)	18 (55,6%)
социальная ответственность	2 (1,98%)	2 (1,98%)	97 (96,04%)

После анализа результатов проведенного анкетирования мы установили, что количество человек, имеющих умеренный уровень личной ответственности, составил 83 Оф (30,6%), имеющих оптимальный уровень 18 Оф. (55,6%), офицеров с начальным уровнем личной ответственности не выявлено. Показатель уровня социальной ответственности выразился следующим образом: по 2 (1,98%) офицера имеющих достаточный и умеренный уровень

социальной ответственности, а офицеров с оптимальным уровнем развития социальной ответственности установлено 97 Оф, что составило 96,04% от общего количества респондентов.

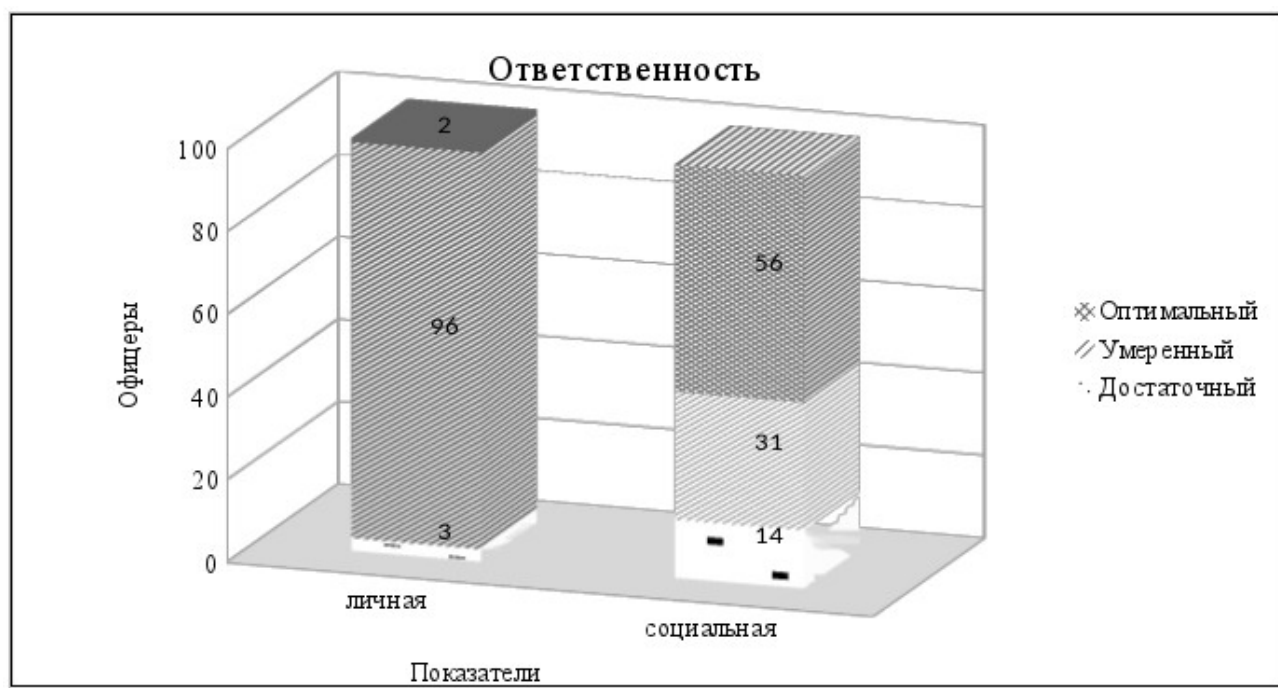


Рисунок 3 – Уровни личной ответственности и социальной ответственности на формирующем этапе эксперимента

Из полученных данных по результатам анкетирования после формирующего эксперимента установлено, что офицеров, имеющих умеренный уровень подчинения выявлено 4 (3,9%), а оптимальный 97 (96,1%). Офицеров с умеренным уровнем конформности выявлено 7 (6,9%), а с оптимальным уровнем развития 94 (93,1%). Примечательно, что офицеров, имеющих достаточный уровень подчинения и конформности не выявлено, как и на констатирующем этапе.

Таблица 12 – Уровни подчиненности и конформности на формирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
коммуникативные склонности	0	21 (20,79%)	80 (79,21%)
организаторские склонности	0	34 (33,66%)	67 (66,34%)



Рисунок 4 – Уровни подчиненности и конформности на формирующем этапе эксперимента

Результат обработки анкет позволил нам установить следующие значения показателей критерия воинской специализации: умеренный уровень развития коммуникативных склонностей выявлен у 21 офицера (20,79%), а организаторских склонностей у 34 офицеров (33,66%); оптимальный уровень развития коммуникативных склонностей у 80 Оф. (79,21%), а организаторских у 67 Оф. (66,34%). Офицеры с достаточным уровнем развития показателей коммуникативных и организаторских склонностей отсутствовали как и офицеры с показателями готовности к подчинению и конформности не выявлены.



Таблица 13 – Уровни коммуникативных склонностей и организационных склонностей на формирующем этапе эксперимента

Показатели	Уровни развития (Оф. (%):		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
коммуникативные склонности	0	21 (20,79%)	80 (79,21%)
организационные склонности	0	34 (33,66%)	67 (66,34%)

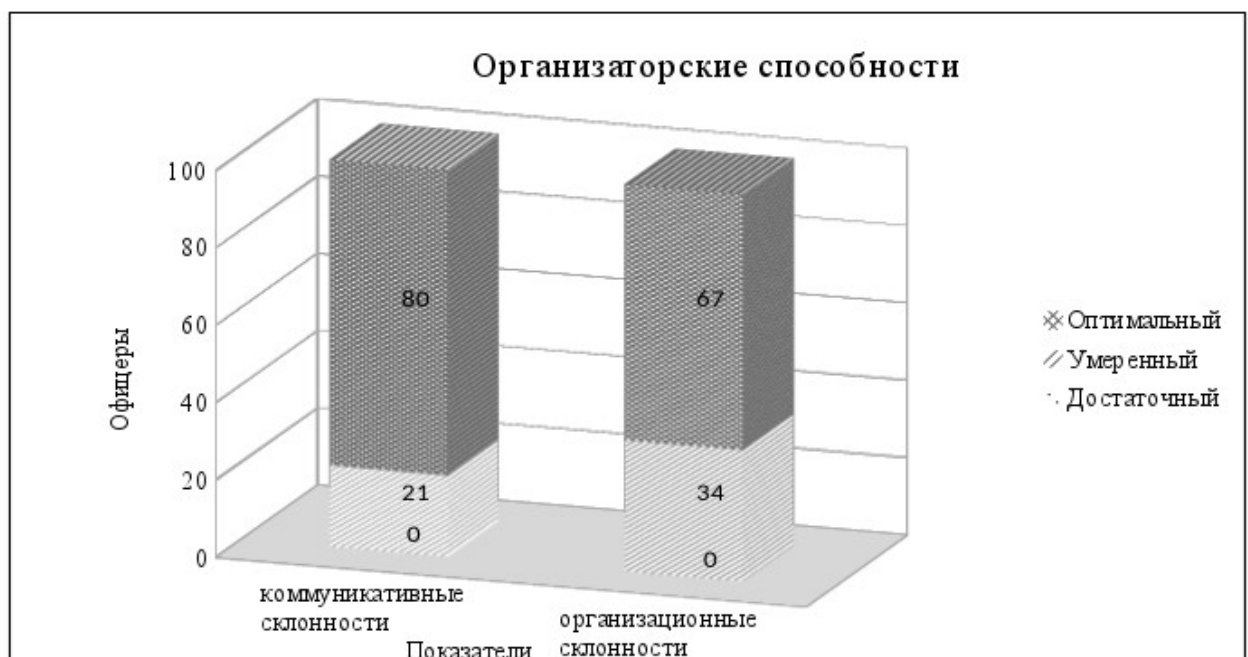
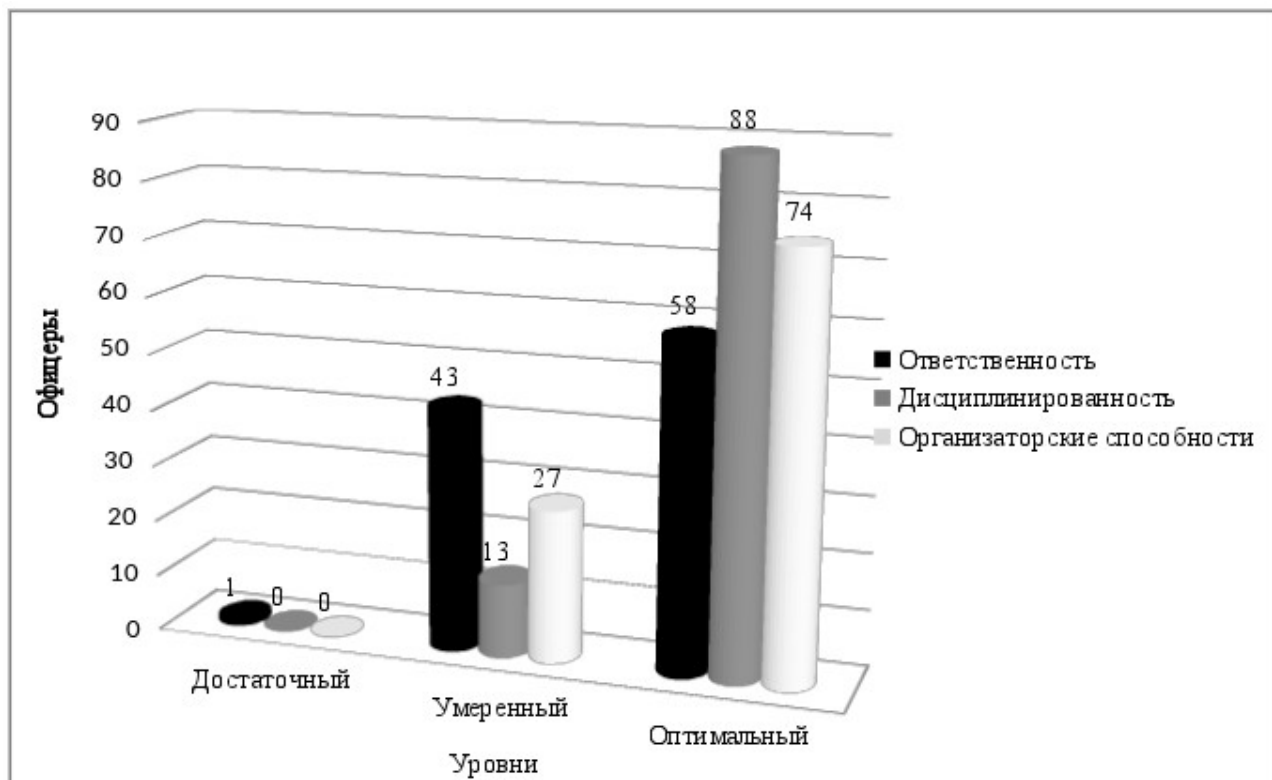


Рисунок 5 – Уровни коммуникативных склонностей и организационных склонностей на формирующем этапе эксперимента

Таблица 14 – Результаты диагностики критериев ПДКО после проведения мероприятий в рамках планов военно-политической работы (формирующий эксперимент)

ПДКО:	Уровни развития:		
	Достаточный	Умеренный	Оптимальный
Ответственность	1 (0,99)	42 (41,58%)	58 (57,43%)
Дисциплинированность	0	13 (12,87%)	88 (87,13%)
Организаторские способности	0	27 (26,73%)	74 (73,27%)

Рисунок 6 – Численность офицеров в соответствии с уровнями развития ПДКО на формирующем этапе



### **2.3 Анализ результатов экспериментальной работы (конфирматорного эксперимента). Методические рекомендации по развитию профессионально-деловых качеств офицеров**

На основании данных, полученных в результате констатирующего (параграф 2.1) и формирующего (параграф 2.1) экспериментов, наблюдается положительная динамика на всех уровнях развития профессионально-деловых качеств офицера, за исключением «достаточного» критерия дисциплинированности, ввиду отсутствия офицеров с таким уровнем развития дисциплинированности по результатам констатирующего эксперимента. Положительная динамика заключается в снижении количества офицеров как с достаточным уровнем ответственности, с 8 Оф. до 1 Оф. (87,5%), организаторские способности с 7 Оф. до 0 Оф. (100%), так и с умеренным уровнем сформированности ответственности с 64 Оф. до 42 Оф. (34,4%), дисциплинированности с 28 Оф. до 13 Оф. (53,6%) и организаторских способностей с 33 Оф. до 27 Оф. (18,19%). Подчеркивает развитие ПДКО рост количества офицеров с оптимальным уровнем сформированности ответственности, дисциплинированности и организаторских способностей. Так, количество офицеров с оптимальным уровнем дисциплинированности увеличилось на 13,64%, с 76 Оф. до 88 Оф. Количество офицеров с оптимальным уровнем развития организаторских способностей с 61 Оф. до 74 Оф. (11,37%). Офицеров с оптимальным уровнем ответственности увеличился с 29 Оф. до 58 Оф., т. е. на 50%.

Таблица 15 – Динамика развития ПДКО по уровням

ПДКО	Уровни развития	Констатирующий эксперимент		Формирующий эксперимент		Динамика
		Оф	%	Оф	%	
Ответственность	достаточный	8	7,92	1	0,99	Снижение на 6,93%
	умеренный	64	63,37	42	42,58	Снижение на 20,79%
	оптимальный	29	28,71	58	57,43	<b>Рост на 28,72%</b>
Дисциплинированность	достаточный	0	0	0	0	-
	умеренный	25	24,75	13	12,87	Снижение на 11,88%
	оптимальный	76	75,24	88	87,13	<b>Рост на 11,88%</b>
Организаторские способности	достаточный	7	6,93	0	0	Снижение на 6,93%
	умеренный	33	32,67	27	26,73	Снижение на 5,94%
	оптимальный	61	60,04	74	73,26	<b>Рост на 13,22%</b>

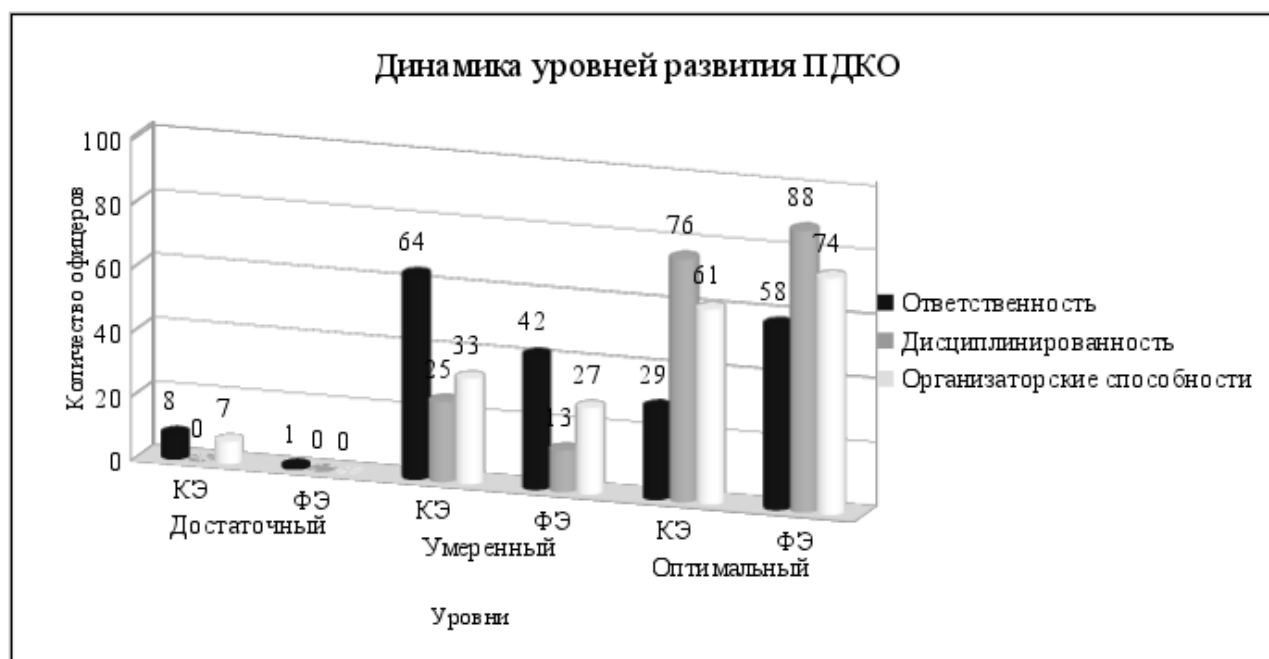


Рисунок 7 – Динамика развития ДПКО в соответствии с уровнями.

Нормальность распределения полученных была проанализирована с помощью критерия Колмогорова-Смирнова. Полученные результаты по методике Н.В. Воротниковой свидетельствовали, что показатели шкалы опросника применявшихся для анализа профессионально-деловых качеств

имеют нормальное распределение, кроме данных полученных по методикам А. Мохнача, Л. Берковица, К. Луттермана, и Е.Ю. Бруннера. На основании этого в исследовании для установления значимости применены критерии: для шкал с распределением признака отличным от нормального Z-критерий Фишера и для шкал с нормальным распределением T-критерий Стьюдента. Проверка эффективности внедрения модели развития ПДКО с помощью Z-критерия Фишера и T-критерий Стьюдента показала, что полученные в результате констатирующего и формирующего экспериментов данные, свидетельствуют о наличии статистически значимых различий по всем показателям, тем самым подтверждая эффективность разработанной и реализованной модели развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллектива.

После проведения формирующего эксперимента была выдвинута гипотеза, в соответствии с которой между полученными результатами опытно-экспериментальной части не было статистически достоверных различий. С целью установления истинности данной гипотезы был использован Z-критерий Фишера для «дисциплинированность» и T-критерий Стьюдента для «ответственность» и «организационные способности».

Проверка точности вычислений Z-критерия проведена с помощью готовой электронной таблицы (ссылка: <https://tiburon-research.ru/free-tools/z-test-calculator>), в таблицу было введено количество респондентов с определенным признаком и объем выборки. В таблицах 17, 18, 19 указаны различия значений уровней развития ПДКО между выборками. Значимость полученных данных непараметрических значений определены с помощью T-критерий Стьюдента в программе «SPSS Statistics-23.0».

На основании полученных значений можно сделать вывод: по результатам исследований достаточно оснований утверждать, что количество офицеров с изменившимся начальным уровнем ВПКО не является статистической погрешностью.

Таблица 17 – Проверка статистических значений динамики уровней развития ПДКО с помощью Z-критерия

Уровни	КЭ		ФЭ		Различие между выборками
<b>Ответственность</b>					
	Человек	%	Человек	%	
достаточный	8	7,92	1	0,99	З
умеренный	64	63,37	42	41,58	З
оптимальный	29	28,71	58	57,43	З
<b>Дисциплинированность</b>					
	Человек	%	Человек	%	
достаточный	0	0	0	0	-
умеренный	25	24,75	13	12,87	З
оптимальный	76	75,25	88	87,13	З
<b>Организаторские способности</b>					
	Человек	%	Человек	%	
достаточный	7	6,93	0	0	-
умеренный	33	32,67	27	26,73	НЗ
оптимальный	61	60,04	74	73,27	З

По результатам проверки статистически значимых различий между выборками на констатирующем и формирующем этапах опытно-экспериментальной деятельности по развитию ответственности у офицеров с помощью Z-критерия установлено, что различия на всех уровнях являются значимыми.

Установить значимость различий с помощью Z-test, между данными по результатам анкетирования у офицеров с начальным уровнем развития дисциплинированности не представляется возможным ввиду их отсутствия как на этапе констатирующего, так и на этапе формирующего эксперимента. Статистический анализ выявил существенные различия в показателях дисциплинированности у офицеров, демонстрирующих умеренный и

оптимальный уровни развития на начальном и заключительном этапах формирования данной характеристики.

Ввиду отсутствия офицеров с организаторскими способностями, развитыми на начальном уровне, после проведения формирующего этапа, установить значимость различий между этими данными невозможно. Различия между данными, полученными в результате констатирующего и формирующего экспериментов развития организаторских способностей на умеренном уровне, после проверки с помощью  $Z$ -критерия, оказались не значимые, ввиду небольшого количества офицеров (19%) чьи организаторские способности изменились. Значимые различия между выборками развития организаторских способностей в результате проверки  $Z$ -критерия мы можем наблюдать на оптимальном уровне.

Результаты проведенных математических вычислений подготовлены с помощью LibreCalc и Microsoft Excel, в пакете которых имеются встроенные калькуляторы формул определения вероятности проверяемых гипотез. Окончательная проверка полученных данных осуществлялась в программе «SPSS Statistics-23.0» В результате проведенных вычислений установлено следующее, что статистическая значимость динамики развития ПДКО офицеров, принимавших участие в опытно-экспериментальной работе как в период констатирующего, так и в период формирующего этапов, на начальном уровне характеризуется как незначимая (далее - НЗ), а на умеренном и оптимальном уровнях как значимая (далее - З).

На основании эффективности проведенных научных изысканий в сфере развития профессионально-деловых качеств офицеров, эмпирически подтвержденные результатами анализа, проведенного анкетирования, цель которого было установление уровня развитости ПДКО до и после дополненных мероприятий военно-политической работы, нами разработаны методические рекомендации командирам (начальникам), их заместителям (старшим офицерам, кураторам, наставникам) по развитию профессионально-деловых

качеств офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации.

В условиях недостаточной мотивации офицеров к самостоятельному получению знаний и совершенствованию своих навыков особую актуальность приобретает необходимость внедрения в служебно-боевую деятельность методических рекомендаций по развитию профессионально-деловых качеств. Цель этих рекомендаций актуализировать саморазвитие у прибывшего в новый коллектив офицера с помощью членов этого коллектива, помочь ему освоить новый спектр деятельности и оказать поддержку на всех стадиях развития его профессионально-деловых качеств. Это значит, что в каждом воинском коллективе должны быть созданы условия, обеспечивающие развитие у военнослужащих профессионально-деловых качеств, а также их социализации.

Актуализация разработанных в результате проведенного исследования методических рекомендаций обусловлена, в первую очередь, необходимостью оперативного развития профессионально-деловых качеств у офицеров, во вторую – в повышении роли коллектива в процессе становления прибывшего офицера.

Предлагается план ввода в должность офицера разрабатывать, с учетом специфики деятельности подразделения, сроком на три месяца, а также с учетом нижеприведенных методических рекомендаций. Немаловажным, при осуществлении мероприятий плана, является привлечение не одного только куратора, закрепленного за прибывшим офицером, а привлечение различных специалистов-руководителей по всем видам обеспечения, что будет способствовать всестороннему – эффективному развитию офицера.

Совершенствование плана ввода в должность, цель которого является сокращение сроков адаптации прибывшего офицера к условиям новой среды, предлагается осуществлять посредством активного и системного влияния членов коллектива в деятельности прибывшего офицера и реализации нижеперечисленных инструментов:

– связь всех уровней воспитания в системах «подразделение», «воинская



часть», «Росгвардия»;

- организация служебно-боевой деятельности в соответствии с руководящими документами, а также передовым опытом;

- рассмотрение служебно-боевой деятельности офицера как ресурса и механизма оценки предметных и метапредметных результатов.

Потенциал этих инструментов может быть реализован как через различные формы и методы военно-политической работы, так и мероприятия боевой подготовки.

На основе полученных теоретических и практических данных становится возможным сформулировать методические рекомендации для руководителей (начальников) в целях развития профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе.

Методические рекомендации командирам (начальникам) по развитию профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе составлены с учетом содержания деятельности, стадий и условий развития ПДКО.

Мероприятия военно-политической работы, направленные на развитие профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе, имеют три направления воспитательной деятельности:

- организационно-методическое (организация и/или проведение информирований, интерактивных игр, занятий по военно-политической подготовке);

- работа в коллективе (совместная деятельность, коллективный поиск решений, взаимодействие между членами группы, групповая поддержка);

- рефлексивное (обобщение, анализ результатов деятельности по развитию ВПКО на общих собраниях офицеров воинской части, на собраниях группы или на совещании с кураторами (наставниками)).

Развитие профессионально-деловых качеств офицера предполагает проведение следующих мероприятий военно-политической работы:

- военно-политические информирования;
- занятия по военно-политической подготовке;
- общие собрания офицеров;
- индивидуальные беседы.

Во время занятий по военно-политической подготовке, развитие ПДКО носит более теоретический характер, ввиду специфики подобного рода занятий. Занятия по военно-политической подготовке носят, как правило, лекционный характер и перевести их в формат беседы довольно не просто, в связи со спецификой воинского коллектива. Контрольные занятия по ВПП осуществляются методом тестирования. Поэтому при планировании дополнения таких занятий вопросами, направленными на развитие ПДКО, необходимо учитывать изложенное выше.

Военно-политические информирования проводятся посредством устного изложения материала, согласно тематике плана военно-политической работы воинской части, с элементами группового рассмотрения проблематики излагаемой информации в формате беседы (основой которой, предполагается, реальный служебно-боевой опыт). Во вступительной части военно-политического информирования представляется его цель, задачи и способы ее достижения, и их разрешения. Также в этой части слушателям предлагаются трактования основных понятий и их роль в повседневной-профессиональной (служебно-боевой) деятельности. В процессе рассказа/беседы руководитель использует фронтальный метод обучения со всеми офицерами в аудитории (работа по активному слушанию и вовлечению в дискуссию). На этом этапе рекомендовано использование мультимедийной аппаратуры с видео и аудио воспроизведением информации. Ввиду этого, информирования раскрываются посредством использования компьютерных презентационных технологий.

Интерактивная часть занятия предполагает участие всех офицеров в игре, сценарий проведения которой находится у руководителя. Интерактивная игра проводится в форме индивидуальной, групповой или командной работы

офицеров. В процессе интерактивных игр используются такие формы и методы как: опрос-викторина, мозговой штурм, тестирование, блицтурнир, семинар, конференция, работа с картой, решение педагогических задач. Кроме основного хода течения информирования, офицерам (в установленном порядке) разрешается принимать участие в работе руководителя, вплоть до замены руководителя на случайного участника.

Особое значение в деятельности офицера является рефлексия. Самоосознание, умение использовать полученный опыт и знания, с целью повышения эффективности своей деятельности, у офицера должно стоять в авангарде других способностей. Выводы, сделанные на основе предложенных знаний и полученных тренировок, имеют высокое значение. Так, полученные наставления, советы, предложения, рекомендации, замечания и т. д. на офицерских собраниях несут ту функцию, которая изнутри будет мотивировать офицера к устранению упущений, саморазвитию. Коллектив, который вовремя оказывает целевое влияние на своих представителей, будет всегда развиваться. Общественное мнение, т. е. оценка руководства и членов коллектива, для современного офицера имеет первостепенное значение, т. к. как понятие «офицер», подразумевает взаимодействие в коллективе.

Проведение индивидуальных бесед имеет функцию точечного воздействия на упущения или ошибки офицера. С помощью индивидуальных бесед руководитель (наставник, командир) может помочь офицеру в устранении незначительных недостатков. Индивидуальные беседы также имеют мотивирующую функцию. С помощью таких бесед можно оказывать влияние на офицера с целью как повышения его эффективности при выполнении задач, так и с целью корректировки его поведения.

Для обеспечения необходимых психолого-педагогических условий организации процесса по развитию профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе необходимо сделать акцент на определении состава должностных лиц, участвующих в этом процессе. Как пример для офицера,

прибывшего в подразделение, ими будут:

- командир подразделения;
- заместители командира по направлениям;
- опытные офицеры, на равных для прибывшего должностях;
- офицеры управления;
- командование воинской части.

Для офицера, прибывшего в орган управления воинской организации, ими будут:

- начальник структурного подразделения органа управления;
- заместитель(и) начальника и/или старший(ие) офицеры структурного подразделения;
- опытные офицеры на равных для прибывшего должностях;
- офицеры управления;
- командование воинской части.
- офицер, занимавший эту должность ранее (по возможности).

Ведущую роль в развитии ПДКО определили следующие компоненты: 1. во вводной части – разъяснение руководителем этимологии понятия (дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей), а также основные методы и способы развития этих качеств. 2. При проведении интерактивных игр, в рамках военно-политических информирований, основное внимание, как руководитель, так и коллектив акцентирует на развитие качеств в соответствии с тематикой. Например, в интерактивных играх: «Кто сказал? Дисциплинированность», «Штурм», «Тактические знаки», «2x2» акцент находится на развитии такого качества как дисциплинированность. Это и внимание руководителя к соблюдению общих правил поведения на занятии, и к порядку выполнения требований Устава [201], коллектив обращает внимание на умение офицеров дослушать и не перебить собеседника, сосредоточенность. При проведении интерактивных игр, направленных на развитие организаторских способностей, «Успешная команда», «Кто сказал?

Организаторские способности», «4 страницы» руководитель придает больше внимания умению работать в команде, выражению способностей к коллективному, бесконфликтному, спокойному взаимодействию между всеми членами группы (групп), коллектив на включенности каждого из членов в его работы, способностей к лидерству и управлению, как ходом мысли группы, так и ее поведением. В случае организации игр, направленных на развитие ответственности («Один за всех», «Кто сказал? Ответственность», «Дискуссия») действия руководителя, направлены на стимулирование стремления офицеров в получении высоких оценок, как своей деятельности, так и деятельности коллектива, а коллектив фиксирует отношение отдельных офицеров к происходящему.

### **Выводы по второй главе**

Проведенное исследование развития профессионально-деловых качеств у офицеров в воинском коллективе позволило определить круг проблемных вопросов, в частности, деятельности командиров (начальников) и их заместителей по развитию таких качеств как дисциплинированность, ответственность и организаторские способности у прибывших к ним в подразделение офицеров. Несмотря на общую тенденцию повышения престижа военной службы, мотивации офицеров к самосовершенствованию и достижения высоких результатов в служебно-боевой деятельности, процесс адаптации к новому коллективу по-прежнему остается сложной, для формирования конкретных действий по его оптимизации, задачей. Установлено, что эффективность служебно-боевой деятельности прибывшего офицера зависит от сформированности его профессионально-деловых качеств. Влияние коллектива (отдельных его представителей) напрямую воздействует на процесс развития качеств прибывшего офицера.

Основным исследовательским методом в работе выступает педагогический эксперимент, состоявший из поискового, констатирующего,

промежуточного и формирующего этапов. Полученные данные на констатирующем этапе, в соответствии с определенными критериями и показателями, подтвердили актуальность и необходимость внедрения разработанной модели развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии в воинском коллективе. Практическая организация и проведение расширенных, авторскими дополнениями, мероприятий военно-политической работы представляла собой систему взаимодействия целевого, методологического, содержательно-технологического и результативно-оценочного блоков формирующего эксперимента.

Достижение оптимального уровня профессионально-деловых качеств офицером требует освоения специальных должностных обязанностей и быстрой адаптации к специфической среде нового коллектива. Задачами командиров (начальников) и их заместителей является оптимизация этих процессов, в случае абстрагирования должностных лиц. Спуск этого процесса на самотек приводит к описанным выше результатам. После нахождения офицера на определенной должности без влияния на него со стороны коллектива и непосредственных должностных лиц, с целью развития таких качеств, как дисциплинированность, ответственность и организаторские способности, приводят прибывшего офицера к неудовлетворенности новой должностью и военной службой в целом.

Развитие профессионально-деловых качеств офицера в воинском коллективе следует рассматривать как комплексный, целенаправленный процесс педагогической поддержки со стороны наставников и членов военного социума, при определенных условиях среды воинского подразделения результатом которого будет мотивация к военной службе, успешное освоение специфики деятельности и высокие личные результаты при выполнении стоящих перед офицером целей и задач.

Факт подтвержденной положительной динамики уровней развития профессионально-деловых качеств в воинском коллективе офицеров позволяет

нам сделать вывод о работоспособности предлагаемой модели и разработанных методических рекомендаций на ее основе.

Результатом проделанного исследования считаем разработку методических рекомендаций по военно-политической работе командирам (начальникам) при вводе в должность прибывших офицеров, которая, в соответствии с эмпирически подтвержденными данными, позволит уменьшить сроки адаптации и развития ПДКО у прибывшего в новый коллектив офицера, а также оптимизировать и повысить эффективность этого процесса в условиях современной военной службы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленное диссертационное исследование позволило развить и расширить как теоретические положения, так и практический опыт в проблематике развития профессионально-деловых качеств офицеров под влиянием коллектива. Анализ психолого-педагогической литературы, научных изысканий ведущих исследователей успешной, практической педагогической деятельности развития личностных качеств военнослужащих – это актуальная проблема, поиск решения которой необходим для удовлетворения потребности офицера и войск в повышении уровня профессионализма. Социальный характер процесса развития личностных качеств и военно-политического воспитания в целом обусловлен историческими традициями и современными реалиями подготовки офицерских кадров Росгвардии и Вооруженных сил Российской Федерации. Противоречивость организации процессов военно-политического воспитания в полной мере не обеспечивает успешную социализацию офицеров и оптимальный уровень развития их профессионально-деловых качеств.

На основании этого возникает логическая необходимость в исследовании направлений воспитания военнослужащих и офицеров, целью которого должен стать оптимальный уровень развития личностных, профессионально-деловых качеств. Необходимо понимать, что предложенная модель не является замещающей действующую систему военно-политического воспитания. Суть этой модели заключается в дополнении военно-политической работы апробированными формами и методами, эффективность которых подтверждена настоящими опытно-экспериментальными исследованиями. Несмотря на «богатый инструментарий» арсенала методов воспитания и обучения командирами (начальниками), их заместителями (старшими офицерами, помощниками) всех структур и видов обеспечения, наиболее эффективным является их комбинирование в соответствии со спецификой деятельности, как объекта, так и субъектов этого процесса. В рамках представленного научного



труда предпринята попытка разработать специфическую систему воспитания, которая в современных условиях военной службы в состоянии обеспечить развитие профессионально-деловых качеств офицера.

В наше время оказываемое внимание руководства страны как к вооруженным силам России в целом, так и к Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации в частности, является гарантом достижения целей по воспитанию военнослужащих, повышению уровня их мотивации, формированию чувства гордости за принадлежность к воинской службе и защите суверенности государства.

Первая глава представляет собой ретроспективный анализ исследуемых проблем. Охарактеризованы современные тенденции, определены методологические основы разработки модели развития ПДКО, уточнены определения рассматриваемых понятий «профессионально-деловые качества» и «воинский коллектив», представлены теоретические основы процессов развития (формирования), а также природы и сущности личностных качеств воинского коллектива и их взаимодействия.

Первой задачей исследования стояло уточнить сущностные характеристики понятия «профессионально-деловых качества». Проведенный анализ сущности понятия, поиск ключевых этимологических значений в работах авторитетных представителей военной педагогической науки, основополагающих проблем, с которыми сталкиваются командиры и начальники при становлении офицера, на всех этапах его развития после прибытия в коллектив, определяющих уровень сформированности его личностных качеств, позволил сформулировать определение «профессионально-деловых качеств» как совокупность личностных свойств, которые проявляются в единстве мотивационного, поведенческого и рефлексивного компонентов, регулируют служебно-должностные отношения, обеспечивают возможность решения служебно-боевых задач с учетом воинской специализации в соответствии с присущими офицеру установками,

способностями, знаниями, навыками и опытом, и развиваются в воинском коллективе, участие которого варьируется от строгой регламентации деятельности до передачи опыта и обеспечения взаимопомощи при решении служебно-боевых задач.

Второй задачей необходимо было практически проверить и обосновать, в контексте военно-политической работы воинской части, модель развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии под влиянием коллектива. Разработанная модель выстроена в соответствии с четырьмя блоками: целевой, методологический, содержательно-технологический и результативно оценочный. В целевом отражены цели и задачи процесса развития ВПКО. В методологическом блоке представлены подходы и принципы исследования. Содержательно-технологический блок состоит из содержания деятельности офицера при соблюдении условий на всех стадиях его взаимодействия в коллективе. Представленное исследование позволяет заключить, что для развития, во время служебно-боевой деятельности, профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии под влиянием коллектива рационально использовать содержание личностного, системно-деятельностного и средового подходов в сочетании с единством принципов рефлексивности, личностной ориентации, системности, деятельности, вариативности и воспитания в коллективе. Результативно-оценочный блок является набором инструментов объективного оценивания процесса развития ПДКО в соответствии с критериями, показателями и методиками диагностики уровней развития дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей. Проведенная эффективная апробированная модель создает возможность для систематического и целенаправленного ее использования в служебно-боевой деятельности.

Решением третьей задачи стала разработка методических рекомендаций командирам (начальникам) по развитию ВПКО у прибывших, в новые воинские коллективы, офицеров и внедрения ее в

систему военно-политической работы воинских подразделений. Суть методических рекомендаций заключается в проведении всех указанных мероприятий военно-политической работы, в соответствии с установленными сроками, которые могут быть дополнены по желанию руководителя. Только качественное проведение с максимальным охватом участников позволит вывести развитость профессионально-деловых качеств офицеров на более высокий уровень.

После окончания введения в должность прибывших офицеров, в соответствии с методическими рекомендациями командирам (начальникам) их заместителям (старших офицеров, наставников, кураторов) по видам обеспечения по развитию ПДКО, отмечают изменения уровня дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей. Эти качества изменились не только касаясь служебно-боевой деятельности, но и при исполнении задач повседневной деятельности вне служебного времени. Изменения уровня ответственности на более высокий, обеспечили повышенную сконцентрированность и улучшили внимательность, возросла роль контроля и проверки (самопроверки, самоконтроля) выполненных мероприятий. Повышенный уровень дисциплинированности позволил стать более последовательным, пунктуальным и скоординированным. Возросший уровень организаторских способностей снизил сроки установления междисциплинарных связей, позволил осознать такие понятия как коммуникативные и организаторские способности с нового ракурса, установить большее взаимопонимание между коллегами, снизить общий уровень конфликтов.

В работе достигнута, стоящая в исследовании, цель по развитию профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии в воинском коллективе педагогическими средствами, которая обладает актуальностью, практической и теоретической значимостью

На основании апробированного исследования, доказавшего свою

эффективность в рамках военно-политической работы, решением проблемы развития ПДКО может послужить дополнение обязанностей всех должностных лиц в Уставе внутренней службы Вооруженных сил Российской Федерации пунктом, в котором раскрыть необходимость формирования и развития профессионально-деловых качеств, в частности, дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей, словами: «Командир (начальник) подразделения (службы) обязан развивать (формировать) у подчиненных профессионально-деловых качества. Проверять лично, через непосредственных командиров (начальников) у офицеров, заместители у прапорщиков (старшин) по направлениям, командиры подразделений у сержантов и солдат уровень развития профессионально-деловых качеств при сдаче итоговой проверки, во время сдачи зачетов по ВПП (проведение ВПР или в др. время, определенное командиром)». Проверку указанных профессионально-деловых качеств проводить по одной из пяти предложенных, в исследовании, методик. Разработаны методические рекомендации для командиров и начальников с прибывшими офицерами в новые воинские коллективы, мероприятия которых рассчитаны на период трех месяцев (см. Приложение VII).

Проведённая работа по развитию профессионально-деловых качеств офицеров Росгвардии в воинском коллективе показала положительные результаты и подтвердила выдвинутую гипотезу.

Проведенные дополнительные мероприятия военно-политической работы (см. Приложение V) не являются исчерпывающими в процессах развития профессионально-деловых качеств личности, они являются одним из направлений в достижении подобного рода целей. Следующим этапом исследования проблематики развития личностных качеств может быть изучение использования форм и методов, применимых в служебно-боевой деятельности, задача которых развитие (формирование) конкретных личностных качеств с более значительной эффективностью и/или

персонифицированного воздействия профессиональных групп специалистов с целью повышения компетенций отдельных ее представителей военизированных (образовательных) учреждений (воинских частей).

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абаскалова, Н.П. Системный подход к организации здоровьесберегающего образования в вузе [Текст] / Н. П. Абаскалова, М. М. Мельникова; отв. ред. Н.П. Абаскалова. – Новосибирск, 2004. – 194 с.
2. Абушенко В. Л. Личность // Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Минск: Изд. В. М. Скакун, 1998. 896 с.
3. Авдученко Е.П. Подход В. Изамбер-Жамати и его роль для социологии образования // Социология образования: труды по социологии образования. Вып. 3. Т. 2. – М.: ЦСО, 1994.
4. Александрова, Е. А. Психологическое и педагогическое сопровождение: индивидуальная траектория развития [Текст] / Е. А. Александрова // Народное образование. – 2014. – № 9. – С. 180-187.
5. Александрова, Е. А. Эволюция методов и приемов воспитания: 1917-2017 / Е. А. Александрова // Межрегиональные Пименовские чтения. – 2018. – № 15. – С. 32-42. – EDN DXMBDV.
6. Алехин И.А. Военная педагогика: учебник для / И.А. Алехин [и др.]; под общей редакцией И.А. Алехина. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 414 с.
7. Алещенко М.В., Психологические условия развития дисциплинированности как черты характера (на материале курсантов войск национальной гвардии российской федерации): дис. ... канд. пед. наук [Текст] / М.В.Алещенко. – Хабаровск., 2019. – 320 с.
8. Анабасис. (Ксенофонт) / Пер., ст. и прим. М. И. Максимовой. Отв. ред. акад. И. И. Толстой. (Серия «Литературные памятники»). Изд. АН СССР. М.-Л., 1951. 300 стр. 5000 экз.
9. Андреева, Н. Б. Модель педагогического сопровождения адаптации студентов первого курса к информационно-образовательной среде технического вуза [Текст] / Н. Б. Андреева // Современные проблемы науки и образования. –

2014. – № 6. – С. 763.

10. Антуан де Ривароль <https://citaty.info/quote/499870>; дата обращения 3.07.2023; 15:11.

11. Аристотель. Метафизика. – СПб.: изд-во Азбука-классика. Non-Fiction, 2022. – 416 с. – ISBN 978-5-38-918326-1

12. Аркин Е. А. Беседы о воспитании – М.: Молодая гвардия, 1945.

13. Балаев П. Г. Клим Ворошилов. Первый Маршал страны Советов. Друг Сталина, враг Хрущёва. – М.: Книжный мир, 2017. – 608 с. – ISBN 978-5-9909784-6-1.

14. Бантыш-Каменский Д. Н. 28-й генерал-фельдмаршал князь Григорий Александрович Потёмкин-Таврический // Биографии российских генералиссимусов и генерал-фельдмаршалов. В 4 частях. Репринтное воспроизведение издания 1840 года. Часть 1–2. – Пушкино: Культура, 1991. – 620 с. – ISBN 5-7158-0002-1.

15. Барабанщиков А.В., Кубасов А.Ф., Белоусов Г.Г. Основы военной педагогики и психологии/ М., воениздат, 1964, 384 с.

16. Беликов, В.А. Методология и логика определения педагогических условий решения проблем образования личности / В.А. Беликов, П.Ю. Романов, Г.В. Токмазов // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 7. – С. 139–147.

17. Беляев, Г. Ю. Педагогическая характеристика образовательной среды в различных типах образовательных учреждений: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Г. Ю. Беляев. – М., 2000. – 157 с.

18. Бертуланфи, Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Бертуланфи // Исследования по общей теории систем. – Москва : Прогресс, 1969. – С. 23-82.

19. Бехтерев В. М., Ланге М. В.. Влияние коллектива на личность// Педология и воспитание: Сб. – М., 1928. – С. 68.

20. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. С. 122-123.

21. Блонский П. П. Избранные педагогические произведения. –: «Академия педагогических наук РСФСР», 1961.
22. Боденко, Б. Н. Педагогические условия общекультурного становления школьника в образовательной среде [Текст] / Б. Н. Боденко, Л. А. Боденко. – М., 2001. – 93 с.
23. Болтыков О.В. Педагогическое обеспечение социального становления курсантов военного вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Болтыков Олег Вадимович. Кострома, 2010. 262 с.
24. Большакова, Т. Ю. Взаимосвязь уровня жизнестойкости членов коллектива сотрудников органов внутренних дел с социально-психологическим климатом в коллективе / Т. Ю. Большакова, О. Ю. Лебедева // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право : Сборник научных трудов, Москва, 22–23 ноября 2023 года. – Москва: Московский психолого-социальный университет, 2023. – С. 72-80. – EDN UGZLIB.
25. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования : монография / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону, 2000. – 314 с.
26. Бородай Т. Ю. Платон // Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В. С. Стёпин, заместители предс.: А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. – 2-е изд., испр. и допол. – М.: Мысль, 2010. – ISBN 978-5-244-01115-9.
27. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии. // Психологические проблемы самореализации личности СПб., 1997, С.38-46.
28. Брикнер А. Г. История Петра Великого. – М.: изд. ОГИЗ, 2023. – 560. – (Классическая мысль). – ISBN 978-5-17-154537-6
29. Бубнов А.С. : [арх. 1 февраля 2018] / Л. Д. Шаповалова // Большой Кавказ – Великий канал. – М. : Большая российская энциклопедия, 2006. – С. 284. – (Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] / гл. ред. Ю. С. Осипов ;



2004—2017, т. 4). – ISBN 5-85270-333-8.

30. Буданов, Анатолий Валентинович. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел / А. В. Буданов; Акад. МВД России. – Москва : Акад. МВД России, 1997. – 133 с.

31. Булгаков Д.Н. Формирование дисциплинированности курсантов образовательных учреждений силовых ведомств в учебно-воспитательном процессе: дис. кандидат педагогических наук: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования. Воронеж. 2011. 196 с.

32. Бурамбаев, С.Ж. Воспитание дисциплинированности у курсантов военно-учебных заведений Вооруженных Сил Республики Казахстан: дис. кандидат педагогических наук: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования. Москва. 2010. 222 с.

33. Буре, Р. С. Методика воспитания гуманных чувств и отношений у детей дошкольного возраста // Современный детский сад. 2008. № 7. – С. 4-8.

34. Бурлакова, Т. В. Индивидуализация профессиональной подготовки студентов в педагогическом вузе: концептуальные основы : монография / Т. В. Бурлакова. — Шуя : Изд-во ГОУ ВПО «ШГПУ», 2008. — 179 с. — Текст : непосредственный.

35. Бусловский В. И. (Епишев А.А.) Комиссары Великой Победы. – М., 2016. – С. 384– 375.

36. Бухарова, Г.Д. Опыт-поисковая, опытно-экспериментальная работа и педагогический эксперимент в диссертационных исследованиях / Г.Д. Бухарова // Научные исследования в образовании. – 2012. – № 11. – С. 6-11.

37. Быченко, Ю. Г. Адаптационные способности как форма профессионального потенциала военнослужащего / Ю. Г. Быченко // Социально-экономическая реальность поликультурного мира: новые вызовы, угрозы и риски : сборник статей Международной научно-практической конференции, Курск, 24 декабря 2021 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская

книга", 2021. – С. 66-70. – EDN VAQTGU.

38. Васильева, Е. Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки [Текст] / Е. Ю. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 4. – С. 76-82.

39. Вдовин, С. М. Формируя гибкую образовательную среду [Текст] / С. М. Вдовин // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 10. – С. 38-40.

40. Военная педагогика. Учебное пособие для высших военно-политических училищ. Коллектив авторов. М., Воениздат, 1973. 368 с.

41. Волкогонова О. Д., Бердяев А.С. – М.: Молодая гвардия, 2010. – 390 [10] с: ил. – (Жизнь замечательных людей).

42. Выготский, Л.С. Книга С.М. Ривеса по вопросу о мерах воздействия / Л.С. Выготский. – 1929. – 2 с. – URL: <http://www.psychlib.ru/inc/absid.php?absid=90272> . – Рец. на кн.: Ривес С.М. О мерах педагогического воздействия. Беседы с учителями / С.М. Ривес. – Москва : Работник просвещения, 1929. – 112 с. – (Новая педагогическая библиотека; № 1). – Рецензия напечатана в журнале Педология 1929, №3, с. 645-646.

43. Газман О.С. Неклассическое воспитание: От авторитарной педагогики к педагогике свободы. М.: МИРОС, 2002. 296 с.

44. Галушка С.Н. Повышение эффективности организации воспитания курсантов военного учебно-научного центра сухопутных войск : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Галушка Сергей Николаевич. М., 2011. 262 с.

45. Гегель, Г.В. Философия истории / Г.В. Гегель. – Москва : Юрайт, 2019. – 378 с.

46. Гейжан Н. Ф., Аджимуллаева Р. А. Совершенствование профессиональной подготовки следователей на основе оперативно-следственной игры как перспективной формы профессионального обучения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2006. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-professionalnoy-podgotovki->

sledovateley-na-osnove-operativno-sledstvennoy-igry-kak-perspektivnoy-formy  
(дата обращения: 03.07.2023).

47. Гладышев А. В. Миры К.-А. Сен-Симона. Между Наполеоном и Людовиком XVIII. Саратов: Изд-во СГУ, 2014. 428 с.

48. Глазунов, А.М. Социальная ответственность российских военнослужащих в условиях социальной трансформации: социоструктурный аспект: дис. кандидат социологических наук: 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. Новочеркасск. 2009. 170 с.

49. Глинский Б.А. Моделирование как метод научного исследования / Б.А. Глинский [и др.]. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1965. 248 с.

50. Глоссарий основных терминов по профориентационной работе / сост.: Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт профессионального образования и исследования рынка труда». Ханты-Мансийск, 2013, 31 с.

51. Гоббс Т. О гражданине, кн. 1, III, 31 / Пер. Н.А.Федорова // Гоббс Т. Сочинения. Т. 1. – М.: Мысль, 1989.

52. Гожигов, В.Я. Психолого-педагогические условия формирования военно-профессиональной идентичности будущих офицеров в военном вузе: монография [Текст] / В.Я. Гожигов, Л.П. Казакова, А.Г. Караяни и др. – Военный университет, 2018. – 156 с. – EDN YARCDR..:

53. Головин Н. Н. Наука о войне. О социологическом изучении войны. – Париж, 1938.

54. Гончарова Т. В. Еврипид. – М. : Молодая гвардия, 1984. – 272 с. – (Жизнь замечательных людей).

55. Григорьева, М. В. К разработке концептуальной модели взаимодействия личности и среды / М. В. Григорьева // Мир психологии. – 2008. – № 1(53). – С. 93-100. – EDN ILKDED.

56. Губин В. А. Формирование командирских качеств у курсантов

военных училищ: Дис. канд.пед.наук. [Текст] – М., 1966. – 261 с.

57. Гублер Е.В., Вычислительные методы анализа и распознавания патологических процессов. Медицина 1978, с. 86.

58. Гуманизация образовательной среды / Е. А. Александрова, М. В. Григорьева, Ю. В. Селиванова, Е. А. Плешкевич. – Саратов: ИЦ «Наука», 2019. – 160 с. – ISBN 978-5-9999-3160-3. – EDN USUSRN.

59. Гутнов Д. А., Цыганков Д. А. Соловьев Сергей Михайлович // А. Ю. Андреев, Д. А. Цыганков Императорский Московский университет: 1755–1917: энциклопедический словарь. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. – С. 677–680. – ISBN 978-5-8243-1429-8.

60. Давыдов Ю. В. Нахимов / Давыдов Юрий Владимирович. – М.: Мол. гвардия, 1970. – 176 с.: ил., карт.

61. Даринская, Л. А. Творческий потенциал учащихся : методология, теория, практика : Монография. – СПб. : Питер, 2015. – 293 с.

62. Деминг и Джозеф М.Джуран Гиссин, В. И. Управление качеством / В. И. Гиссин. – Москва : ИКЦ «МарТ» ; Ростов-на-Дону : Издательский центр «МарТ», 2018. – 400 с.

63. Дорошенко, О. И. Профессионально-личностные аспекты адаптации выпускников педвуза в школах Саратова / О. И. Дорошенко, Е. А. Плешкевич // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2022. – № 2(29). – С. 63-68. – EDN ТСУОАО.

64. Драгомиров Михаил Иванович Учебник тактики. – М. изд. Ленанд. Серия Академия фундаментальных исследований. 2019. – 496 с. ISBN 978-5-9710-5860-1

65. Дубовицкий, И. Н. Психолого-педагогические условия и средства социализации личности в военном вузе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / И. Н. Дубовицкий. – Саратов : [Б. и. ], 2001. – 187 с.

66. Дубовицкий, П. С. Компетентностная модель управления педагогическим коллективом: формирование инновационного потенциала

педагогического коллектива / П. С. Дубовицкий // АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ науки и ОБРАЗОВАНИЯ : сборник статей XVIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 апреля 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 191-194. – EDN UGXBUZ.

67. Дудина, И. П. Образовательная модель IT-специалиста / И. П. Дудина, А. Н. Ярыгин // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. – № 3. – С. 231-234.

68. Дьюи Дж. Демократия и образование. М.: Педагогика-Пресс, 2000. 384 с.

69. Дьяченко М. И., Кандыбович Л.А., Психология высшей школы. – Минск, 2006.

70. Дьяченко, Николай Николаевич. Профессиональное воспитание учащейся молодежи / Н. Н. Дьяченко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Высш. шк., 1988. - 144 с.; 20 см.; ISBN 5-06-001282-4.

71. Дюркгейм Э. Социология образования / Под ред. В. С. Собкина и В. Я. Нечаева . – М.: ИНТОР, 1996.

72. Елисеева О. И. Радищев / Ольга Елисеева. – М.: Молодая гвардия, 2015. – 344[8] с.: ил. – (Жизнь замечательных людей: сер. биогр.; вып. 1527).

73. Жевалов С. А. Маршал Победы Жуков. – М.: Алгоритм, 2017. – 494 с. – ISBN 978-5-906947-45-1.

74. Жуков Г. К. Воспоминания и размышления: [Текст]/в 3т. / Г. К. Жуков. 10-е изд., доп. по рук. авт. М., 1999 г. – 735 с.

75. Загвязинский В. И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2005.

76. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф., Строкова Т.А. и др. Педагогический словарь : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / ; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф.Закировой. – М. : Издательский центр

«Академия», 2008. – 352 с.

77. Загвязинский В. И., Теория обучения и воспитания : учебник и практикум для вузов / В. И. Загвязинский, И. Н. Емельянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 230 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9831-3.

78. Загвязинский, В.И. Теория обучения и воспитания : учебник для бакалавров / В.И. Загвязинский, И.Н. Емельянова. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 314 с.

79. Заец О.Г. Повышение эффективности профессионального воспитания курсантов военно-инженерных вузов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Заец Олег Григорьевич. М., 2014. 190 с.

80. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для слуш. высш. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2009. 240 с.

81. Зеленая, Л. В. Проблема адаптации в педагогической психологии / Л. В. Зеленая. — Текст : непосредственный // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань : Бук, 2016. – С. 43-45. – URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11143/> (дата обращения: 27.07.2023).

82. Зубенко, Н. Ю. Теоретические подходы к формированию мировоззрения личности студентов в процессе обучения в вузе [Текст] / Н. Ю. Зубенко // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 11. – С. 57.

83. Иванов, И. Р. Формирование профессиональных качеств у слушателей академии. [Электронный ресурс] М.: ВПА, 1976. – 90 с.

84. Иванченко, В. Н. Развитие творческого потенциала педагога дополнительного образования в системе повышения квалификации : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08 / Иванченко Валентина Николаевна. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2010. – 25 с.

85. Ивченко Л. Л. М. И. Кутузов. – М.: Квадрига, 2023. – 622 с.

86. Ижденева, И. В. Личностно-ориентированный подход в современном образовательном пространстве / И. В. Ижденева // Интерактивная наука. – 2021. – № 8(63). – С. 21-22. – DOI 10.21661/r-554781. – EDN TIQEKU.

87. Изотов И. В. Педагогические идеи Виктора Николаевича Сороки-Росинского [Текст] // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. – С. 20-22.

88. Ильина Т.А. Системно-структурный подход к организации обучения.: (Материалы лекций, прочит. в Политехн. музее на фак. программир. обучения) / Т. А. Ильина, д-р пед. наук ; Всесоюз. о-во "Знание". Политехн. музей и Межвед. науч. совет по проблеме "Программир. обучение". - Москва : Знание, 1972-.

89. Иорданский Н.И. Детский дом-коммуна. – [Москва] : Нар. ком. соц. обесп., 1919. - 127 с.; .

90. Исаева, К. В. Основные методологические подходы к формированию мировоззрения обучающихся в вузах [Текст] / К. В. Исаева, В. С. Остапенко // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. № 3-2. – С. 31.

91. История педагогики и образования. От зарождения воспитания в первобытном обществе до конца XX в.: Учебное пособие для педагогических учебных заведений / Под ред. А. И. Пискунова. – М., 2001.

92. К. А. Гельвеций. перевод П.Юшкевич – Азбука-классика. Non-Fiction. Изд. Азбука, М.: 2021 – 704 с. ISBN: 978-5-389-20071-5

93. Камалеева, А. Р. Модель формирования навыков технического чертежа у студентов с использованием информационных технологий / А. Р. Камалеева, В. М. Нигметзянова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 3-2. – С. 345- 349.

94. Кант Иммануил // Великие мыслители запада / серия Эксклюзивная классика изд. АСТ – Москва, 2023. – С. 256. ISBN 978-5-17-138530-9

95. Каракулин, С. А. Формирование творческого потенциала будущих учителей (на материале средних специальных учебных заведений : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Каракулин Сергей Анатольевич. – Волгоград, 2006. – 23 с.
96. Караяни А.Г. Военная психология : учебник практикум для вузов / А.Г. Караяни. - 2-е изд., перераб. И доп. - Москва, Юрайт, 2022. - 593 с.
97. Карпов, А.В. Понятие профессионально важных качеств деятельности. // Психология труда. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003 – 352 с. .
98. Киришко, В. П. История информационно-телекоммуникационных технологий в системе образования Российской Федерации / В. П. Киришко // Информационные технологии в системе военного образования России: проблемы и пути решения : сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 20 декабря 2022 года. – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2023. – С. 41-47. – EDN VICAGV.
99. Киришко, В. П. Воинский коллектив: прошлое и настоящее / В. П. Киришко, Ю. Н. Евдокимова // СССР как исторический феномен: к 100-летию со дня образования: Сборник научных статей международной научно-практической конференции, Саратов, 22 ноября 2022 года / Под общей редакцией А.Т. Ташпековой, П.А. Совкича. – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2023. – С. 197-204. – EDN VXWCBE.
100. Киришко, В. П. Приоритет военно-профессиональных качеств личности современного офицера (На примере офицеров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации) / В. П. Киришко // Вестник



Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2023. – № 3(24). – С. 132-139. – EDN VPWGXI.

101. Киришко, В. П. Формирование и совершенствование военно-профессиональных качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации под влиянием коллектива / В. П. Киришко // Проблемы современного образования. – 2023. – № 3. – С. 127-135. – DOI 10.31862/2218-8711-2023-3-127-135. – EDN EEDRBX.

102. Киришко, В.П. «Влияние воинского коллектива на формирование психологической устойчивости» Страховские Чтения : сборник научных трудов / редакционная коллегия: Р. М. Шамионов [и др.]. – Саратов : Саратовский университет [издание], 2022. – Вып. 30. – 308 с.

103. Киришко, В. П. Педагогические условия развития военно-профессиональных качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации / В. П. Киришко // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 3(16). – С. 32-37. – EDN EVSXYA.

104. Ковалев А.Г. «Психология личности» Второе издание, исправленное и дополненное. Москва: Издательство «Просвещение». 1965. 289 с.

105. Кожакина, С. О. Принципы и подходы формирования социальной успешности подростков / С. О. Кожакина, Е. А. Александрова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2013. – № 1(23). – С. 331-333. – EDN RENXPX.

106. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

107. Кон И.С. Психология старшеклассника. – М. : Просвещение, 1982. – С. 48.

108. Кон И.С. Социология личности. М., Политиздат. 1967. 383 с.

109. Кондаурова, И. К. Развитие познавательной самостоятельности

будущих учителей как фактор повышения качества их профессиональной подготовки / И. К. Кондаурова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2015. – № 3(22). – С. 111-113. – EDN UYYIOT.

110. Королев С. В. Библиотека Дидро: опыт реконструкции. — СПб.: Российская национальная библиотека, 2016. – 223 с.: ил. – ISBN 978-5-8192-0516-7.

111. Краевский В. В. Методология: новый этап : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. В. Краевский, Е. В. Бережнова. – Москва : Изд. центр «Академия», 2006. – 400 с.

112. Крупская Н.К. Педагогические сочинения. И зд. А П Н Р С Ф С Р , М ., 1957– 1963, т. 3, стр. 434, т. 5, стр. 643.

113. Крупская Н.К. О дисциплине в учреждениях для трудновоспитуемых детей // «На путях к новой школе». – 1928, №12. – С. 12 .

114. Кудряшов, К. В. Системный подход в образовании: методологические основания [Текст] // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2009. – № 1. – С. 13-14.

115. Кузнецов М. Е. Личностно ориентированное обучение школьников / М. Е. Кузнецов. – Брянск : Издательство Брянского государственного педагогического университета, 1999. – 94 с.

116. Кузнецова, А. Г. Развитие методологии системного подхода в отечественной педагогике: моногр. [Текст] / А. Г. Кузнецова. – Хабаровск, 2001. – 152 с.

117. Кузьмина Н.В. Системный подход в педагогических исследованиях // Методология педагогических исследований / Под ред. А.И. Пискунова, Г.В. Воробьева. М. : НИИ ОП АПН СССР, 1980. С. 82–11.

118. Кушнарера, И. В. Этапы эффективной системы мотивации труда работников коммерческих организаций / И. В. Кушнарера, Е. С. Алехина, М. С. Кобцева // Право, экономика и управление: актуальные вопросы : Сборник

материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 13 декабря 2019 года / Главный редактор Л.П. Кураков. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2019. – С. 117-120. – EDN TTEATU.

119. Лавриненко В.Н. Философия: Учебник / Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – М.: Юристъ, 2004. С. 201-204, 448-464, 473-476, 488-491.

120. Лавров А.М. Развитие профессионального долга обучающихся военного вуза формами социального воспитания : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Лавров Андрей Михайлович. М., 2013. 247 с.

121. Ласько П.А. Социально-профессиональное воспитание курсантов учебных центров МВД России в процессе первоначальной профессиональной подготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Ласько Павел Алексеевич. Кострома, 2004. 257 с.

122. Лебедев С.А. Философия науки: Словарь основных терминов М.: Академический проект, 2004. 320 с.

123. Ленин В. И. Полное собрание сочинений. – 5-е изд. – М.: Издательство политической литературы, 1967.

124. Ленин В.И. Статья «Об отношении рабочей партии к религии», опубликованная в газете «Пролетарий». 13 (26) мая 1909 г. Российский государственный архив социально-политической истории Ф. 2. Оп. 3. Д. 168.

125. Лодатко Е.А. Моделирование педагогических систем и процессов: монография. Славянск: СГПУ, 2010. 148 с.

126. Лосев А.Ф., История античной философии, М.: "Мысль", 1989, стр.11-13

127. Лутошкин, А.Н. Как вести за собой : Старшеклассникам об основах орг. работы / А. Н. Лутошкин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Просвещение, 1981. - 208 с.

128. Магомедов, М. И. Системный подход в профессиональном образовании менеджера туризма [Текст] / М. И. Магомедов, Э. А.

Абдулатипова // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 10. – С. 44-47.

129. Макаренко А.С. Методика воспитательной работы. Избранные труды / А. С. Макаренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-08066-7.

130. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. Приложение к журналу «Дружба народов» М.. «Известия», 1969, 656 стр. с ил.

131. Максимова, Е. А. Развитие представлений о педагогическом профессионализме / Е. А. Максимова // Иностранные языки в контексте межкультурной коммуникации : Материалы докладов XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Саратов, 25–26 февраля 2021 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2021. – С. 285-290. – EDN FRDNVK.

132. Мануйлов, Ю.С. Средовой подход в воспитании. – Изд. 2-е, перераб. [Текст] / Ю. С. Мануйлов. – М. – Нижний Новгород, 2002. – 157 с.

133. Мацюк, В. И. Концепция кадровой политики: содержание, этапы реализации, планируемые результаты / В. И. Мацюк, Е. А. Жуковский, Е. Б. Каныгин // Академический вестник войск национальной гвардии Российской Федерации. – 2018. – № 1. – С. 3-6. – EDN RRSZPF.

134. Мачульская И. А. Педагогические условия, способствующие повышению эффективности патриотического воспитания курсантов военных вузов / И. А. Мачульская, А. Н. Мачульский // Перспективы науки и образования. 2018. 4 (34). С. 313-319.

135. Междисциплинарный словарь терминов для изучающих нелинейную динамику сложных систем / Сост. В.С. Иванова. Томск: Изд-во ТГУ, 2002. 148 с.

136. Мекебаев, Н. С. Предикторы формирования социальных отношений в воинском коллективе военнослужащих по контракту / Н. С. Мекебаев // Человеческий капитал. – 2023. – № 4(172). – С. 160-168. – DOI

10.25629/НС.2023.04.18. – EDN VIGQWR.

137. Мерлин В. С. Собрание сочинений в 4-х томах: т. 2. Пермь: ПСИ, 2006. – 192 с.

138. Мид Дж. Г. Избранное: Сб. переводов / РАН. ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исследований. Отд. социологии и социал. психологии; Сост. и переводчик В. Г. Николаев. Отв. ред. Д. В. Ефременко. (Сер.: Теория и история социологии) – М., 2009. – 290 с.

139. Министерство обороны Российской Федерации: Военный энциклопедический словарь <https://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary/list.htm>. (дата обращения: 11.09.2023)

140. Митюков, Е.А. Психолого-педагогические условия развития я-концепции студентов в образовательной деятельности военно-учебного центра // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2021. № 4 (60). С. 815-828.

141. Млечин Л. М. Коллонтай. М.: ЖЗЛ. Молодая гвардия, 2013. С. 473.

142. Могилевский В.Д. Методология систем. М.: Экономика, 1999. с. 256.

143. Морлей Дж. Вольтер / Перевод с английского. — М. : Кучково поле, 2016. – 380 с. – ISBN 978-5-9950-0515-5.

144. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 200 с.

145. Мясищев, В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. – Учебное пособие. Питер – СПб, 2023. – 368 с. – ISBN 978-5-4461-2260-8

146. Настольная книга военного психолога : практическое пособие / А. Г. Караяни. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 332 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-00263-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 127 — URL: <https://www.urait.ru/bcode/512620/p.127> (дата обращения: 18.04.2023).

147. Немов, Р. С. Социальная психология : история, предмет и методы : общение и межличностные отношения : социальные группы : массовидные явления психики : социальная психология и практика / Р. С. Немов, И. Р. Алтунина ; Р. С. Немов, И. Р. Алтунина. – Москва [и др.] : Питер, 2008. – 427 с. – (Теория и практика). – ISBN 978-5-91180-738-2. – EDN QXTNHL.

148. Немоляев, В.В. Профессиональное развитие офицеров в условиях становления структур национальной гвардии России . [Текст]: дис. канд. ист. наук: 22.00.04: защищена 24.01.18: утв. 25.05.12 / Автор Немоляев В.В.. - Саратов., 2017. - 213 с.

149. Никитина, Наталья Николаевна. Пространство культуры профессионально-личностного самоопределения учителя [Текст] : Никитина Н. Н. ; М-во образования и науки РФ, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Ульяновский гос. пед. ун-т им. И. Н. Ульянова" : хрестоматия по педагогике. - Ульяновск : УлГПУ, 2013. - 309 с.

150. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды /Под ред. Н.Л.Селивановой, А.В.Мудрика. Сост. Е.И.Соколова. – М., 2009.

151. Новицкая Е. Н. Системный подход к формированию профессиональной культуры студентов педвуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Е.Н. Новицкая. – Саратов, 2002. – 24 с.

152. О.Ю. Ефремов Военная педагогика: Учебник для вузов. 2-е изд., испр. И доп. - Спб.: Питер, 2017. - 640 с.

153. Овчинников В. Д. Непобедимый праведный воин Фёдор Ушаков: Духовно-просветительское издание. – М.: ИП Журбенко, 2021. - 536 с.

154. Оношко, Е. С. Понятийное ядро теории адаптации: терминологический аспект / Е. С. Оношко, З. В. Крецан // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2009. – № 1(37). – С. 87-90. – EDN LTXPJR.

155. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики. М.: Академия, 2002. 272 с.
156. Основы военной педагогики и психологии. Учебное пособие. Коллектив авторов. М., Воениздат МО СССР, 1964. 384 с.
157. Остапенко А.А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технологии. М. : Народное образование, 2005. 384 с.
158. Островский Б. Г. Степан Осипович Макаров. 1848–904. – Ленинград: Мол. гвардия, 1951. – 432 с.; 4 л. портр. и карт. – (Жизнь замечательных людей).
159. Отстаивание своих границ и опора на собственные силы: какие устремления и ценности доминируют среди молодежи Учительская газета <https://ug.ru/otstaiwanie-svoih-granicz-i-opora-na-sobstvennyye-sily-kakie-ustremleniya-i-czennosti-dominiruyut-sredi-molodezhi/> дата обращения 20 апреля 2023, 23:47.
160. Патралов Б. С., Гейжан Н. Ф. Профессиональное воспитание учащихся. СПб., 1994.
161. Петров М. Т. Румянцев-Задунайский. – М.: РИПОЛ; Т. 1: 1993. – 428 с; Т. 2: 1985. – 528 с. – ISBN 5-87012-002-8.
162. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. Учебник для индустриально-педагогических техникумов. М., «Высшая школа», 1973, 256 с.
163. Письмо Минобрнауки России от 02.05.2023 № МН-5/169012 (Директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования Т.В. Рябко) "О разработке ФГОС ВО нового поколения" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fgosvo.ru/uploadfiles/MONpisma/MN-5-169012.pdf> (дата обращения: 03.03.2024).
164. Полонский В.М. Критерии и методы оценки качества педагогических и междисциплинарных исследований // Образовательные технологии (г. Москва). 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-i->

metody-otsenki-kachestva-pedagogicheskikh-i-mezhdistsiplinarnykh-issledovaniy (дата обращения: 09.07.2024).

165. Поляков, С. Д. Деятельностный подход как способ актуализации интереса студентов педвуза к изучению психологии / С. Д. Поляков, А. А. Тихонова // Поволжский педагогический поиск. – 2022. – № 4(42). – С. 66-74. – EDN VAYXHU.

166. Поняева, Т. А. Проблема адаптации молодого специалиста в новом коллективе (на примере педагогического коллектива) / Т. А. Поняева // Педагогическое образование. – 2022. – Т. 3, № 4. – С. 121-124. – EDN GSXGDR.

167. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 № 729 "О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства "Приоритет-2030", [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/400793960/> (дата обращения: 03.09.2023).

168. Привалова, Г. Ф. Конкурс профессионального мастерства как средство развития творческого потенциала педагога : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Привалова Галина Фёдоровна. – Екатеринбург : РГППУ, 2008. – 23 с.

169. Приказ Министра обороны Российской Федерации «Об организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 22 июля 2019 г. № 404, [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/403037066/> (дата обращения: 03.10.2023), Приказом Минобороны России от 28 декабря 2021 г. № 803 настоящий документ признан утратившим силу с 1 июня 2022 г.

170. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20 апреля 2021 г. № 132 «Об утверждении Наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/SignatoryAuthority/foiv055> (дата обращения: 25.09.2022)



171. Прикот О.Г. Методологические основания педагогической системологии: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Прикот Олег Георгиевич. СПб., 1997. 303 с.

172. Примерная программа воспитания в образовательной организации высшего образования / О. Ю. Васильева [и др.]. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2023. – 36 с.

173. Прокофьева, В. А. Взаимосвязь социометрического статуса военнослужащего и межличностных отношений в воинском коллективе / В. А. Прокофьева // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2021. – № 3(16). – С. 70-75. – EDN FLWHDI.

174. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/70813498/>, дата обращения 12.12.2022 г.

175. Рассказова Л. В. Александр Радищев в кривом зеркале знаменитой серии ЖЗЛ. О книге о. И. Елисеевой «Радищев». М., 2015, серия ЖЗЛ.

176. Рахимбаева И.Э., Ценцеря С.В., Егоров Д.А. Основы педагогической культуры: учебное пособие. - Саратов: Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, 2017. – 61 с.

177. Ромайкин В.Ю. Соотношение понятий «воспитывающая среда» и «воспитательное пространство», Ярославский педагогический вестник. 2003. № 3 (36).

178. Российская педагогическая энциклопедия: В 2 тт. /Гл. ред. В.В. Давыдов. – М.: «Большая Российская энциклопедия», Т. 2, 1999, с. 151.

179. Рукавишников, А.В. Организационно-педагогические условия развития социальной ответственности у военнослужащих войск национальной гвардии: дис. кандидат педагогических наук: 5.8.1. – Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки). Саратов. 2023. 208 с.

180. Рындак, В. Г. Непрерывное образование и развитие творческого потенциала учителя (теория взаимодействия) : монография / В. Г. Рындак. – М. : Педагогический вестник, 1997. – 244 с.

181. Сапрыгина, С.А. Организационно-педагогические условия формирования нравственной ответственности будущего бакалавра в процессе профессионально-культурных практик [Текст] / С.А. Сапрыгина // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 51-5. С. 386-393.

182. Свешникова, А. С. Воспитание коллектива и через коллектив, как одно из направлений профилактики коллективных форм агрессии в образовательной организации / А. С. Свешникова, О. В. Неценко // Теория и практика современного воспитания и обучения : материалы международной научно-практической конференции, Воронеж, 06 апреля 2023 года. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2023. – С. 370-374. – EDN USBQGV.

183. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем / В. В. Сериков. – Москва : Издательская корпорация «Логос», 1999. – 272 с.

184. Скворцов, Е. А. Формирование педагогических знаний, навыков и умений по физической подготовке и спорту у курсантов военных училищ: Дис. канд.пед.наук. [Текст] – 1963. – 23 с.

185. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е. Н Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

186. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. — 4-е изд., стер. — М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999

187. Соколов Б. В. Михаил Тухачевский: жизнь и смерть «Красного маршала». – Смоленск: Русич, 1999. – 512 с. – (Мир в войнах). – ISBN 5-88590-956-3.

188. Соколова, Г. Н. С59. Экономическая социология : учебник / Г. Н. Соко - лова. – Минск : Выш. шк., 2013. – 384 с. ISBN 978-985-06-2333-1.
189. Соколянский, Иван Афанасьевич / Степанов С. С. // Сен-Жерменский мир 1679 – Социальное обеспечение [Электронный ресурс]. – 2015. – С. 637. – (Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] / гл. ред. Ю. С. Осипов ; 2004– 2017, т. 30). – ISBN 978-5-85270-367-5.
190. Соловьев Д. Ю. Высший командный состав РККА 1935–1940. Маршалы Советского Союза и Командармы 1-го и 2-го рангов (Каменев). – М.: Литрес, 2018. – 97 с. ISBN 978-5-532-11314-5.
191. Солодова Е.А. Новые модели в системе образования: Синергетический подход: Учебное пособие / Предисл. Г.Г. Малинецкого. Изд. стереотип. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ» 2016. – 344 с.
192. Спенсер Г. (1820-1903). Опыты научные, политические и философские / Герберт Спенсер; [Пер. с англ. под ред. Н. А. Рубакина]. - Минск : Совр. литератор, 1998. - 1407 с.; 21 см. - (Классическая философская мысль : КФМ).; ISBN 985-6524-02-4
193. Столетие Военного министерства. 1802—1902. Главный штаб. Исторический очерк. Вооружённые силы России до царствования императора Александра I / гл. ред. Д. А. Скалон. – СПб.: Тип. поставщиков двора Е. И. В. товарищества М. О. Вольф, 1902. — С. 230—232.
194. Суворов А. В. Наука побеждать. – : Азбука-классика. Non-Fiction, М.: 2021. – 256 с. ISBN: 978-5-38-910288-0
195. Сухомлинский В. А. О воспитании / В. А. Сухомлинский. – Концептуал – М. : 2023. – 272 с. ISBN: 978-5-90-762425-2
196. Сычев, С.Е. Воспитание дисциплинированности у курсантов вузов внутренних войск МВД России в современных условиях: дис. кандидат педагогических наук: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования. Санкт-Петербург. 2007, 188 с.
197. Тимонин, А. И. Концептуальные основы социально-

педагогического обеспечения профессионального становления студентов вуза [Текст] / А. И. Тимонин. – Кострома, 2007. – 216 с.

198. Толковый словарь русского языка Ожегова. Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / 27-е изд., испр. АСТ – М.: 2021. 736 с. ISBN: 978-5-17-083039-8.

199. Тутолмин, А. В. Становление и развитие творческой компетентности будущего учителя ( на основе системного подхода ) : автореф. дисс. ...докт. пед. наук : 13.00.08 / Тутолмин Александр Викторович. – Чебоксары., 2009. – 43 с.

200. Указ Президента РФ от 10.11.2007 N 1495 (ред. от 1.03.2024) "Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации" (вместе с "Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации", "Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации", "Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации"), [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/192196/> (дата обращения: 10.02.2023).

201. Указ Президента РФ от 30 сентября 2016 г. N 510 (ред. от 17 июля 2023 г.) «О Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71502816/> (дата обращения: 10.02.2024).

202. Учение и хитрость ратнаго строенія пѣхотныхъ людей. 1647 годъ. – СПб.: Тип. «Бережливость», 1904. – 357 с.

203. Ушинский К.Д. «Человек как предмет воспитания» Изд. ЁЁ медиа. М.: 2024. - 628 с. ISBN: 978-5-519-01704-6

204. Ф.Ф. Королев, Л. Е. Раскин. Воспитательные задачи школы. – Изд. 3-е. – М., 1930. – С. 75.

205. Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ (ред. от 22.04.2024) «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200506/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/)

(дата обращения: 20 .07.2023).

206. Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ (ред. от 18.10.2022) «О статусе военнослужащих» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18853/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18853/) (дата обращения: 22 .10.2024).

207. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 22.05.2018) «О воинской обязанности и военной службе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18260/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/) (дата обращения: 22 .10.2024).

208. Федоров, В.Г. Научно-теоретические основы многоуровневого военно-физкультурного образования: дис, доктор педагогических наук: 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования. Санкт-Петербург. 1998. 353 с.

209. Федько И. Ю. Педагогическое творчество Н. Д. Бутовского в контексте военно-политических реалий пореформенной России. – Ставрополь, 1998.

210. Фролов, В.А. Психологические условия успешности профессионального становления сержантов, проходящих службу по контракту: дис. кандидат психологических наук: 19.00.03. – Психология труда. Инженерная психология, эргономика. Москва. 2010. 254 с.

211. Фромм, Искусство любить, Эксклюзивная классика. Лучшее, Издательство М.: "Neoclassic", 2021. 224 с. ISBN: 978-5-17-982471-8

212. Фрунзе М. В. Вираз бытия. М.: Попаданченство. Изд. Феникс–2024. — 414 с.

213. Хакимуллин, Р.Г. Формирование военно-организаторских умений у курсантов высших военных учебных заведений: дис. кандидат педагогических наук: 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования. Казан. 2005. 237 с.

214. Харламов И.Ф. Общие основы педагогики Учебное пособие для

учащихся ВУЗ 2007 М 99 с. ISBN 978-5-8297-0004-1

215. Хушбахтов, А.Х. Терминология «педагогические условия» [Текст] / А.Х. Хушбахтов // Молодой ученый. – 2015. – № 23. – С. 1020-1022.

216. Цветков, В. Я. Когнитивные образовательные модели / В. Я. Цветков // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – № 1 (13). – С. 32-42.

217. Ценцера, С. В. Ценцера, С. В. Развитие навыков самообразования курсантов посредством формирования информационного ресурса учебной дисциплины / С. В. Ценцера // Гуманитарные и социально-экономические дисциплины в современном мире : Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием , Пермь, 03 декабря 2021 года / Под общей редакцией А.Н. Нетруненко. – Пермь: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», 2021. – С. 277-283. – EDN YWHXDG.

218. Чепиков В.Т. Педагогика : Крат. учеб. курс / В.Т. Чепиков. - М. : Новое знание, 2003. - 172 с.

219. Шамионов, Р. М. Роль характеристик личности и социальной активности в академической адаптации студентов университета с хроническими заболеваниями / Р. М. Шамионов, М. В. Григорьева, Е. С. Гринина, А. В. Созонник // Клиническая и специальная психология. – 2021. – Т. 10, № 3. – С. 181-207. – DOI 10.17759/cpse.2021100310. – EDN BFDFTY.

220. Шарухин А.П. Военная педагогика. Учебник для военных вузов. - Спб.: Питер, 2017. - 576 с.

221. Шацкий, С. Т. Педагогика. Избранные сочинения в 2 т. Том 1 / С. Т. Шацкий. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 269 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-9916-8724-9.

222. Шек, Г. Г. Средовой подход как педагогическая инновация и условия его освоения: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Г. Г. Шек. – Елец, 2001. –

148 с.

223. Шолохов А. Б. Генерал Михаил Скобелев. Исторический портрет. – М.: Вуз и школа, 2002. – 407 с.

224. Штофф В.А. Моделирование и философия. М. ; Л. : Наука, 1966. 311 с.

225. Шульман Н. М. Опыт коммунистич. воспитания. От школы-коммуны к дет. городку имени Окт. революции. – Л., [1924].

226. Эрих Мария Ремарк. Жизнь займы. Эксклюзивная классика Изд. Neoclassic; 2022. 384 с. ISBN: 978-5-17-112096-2

227. Якиманская И. С. Развитие пространственного мышления школьников / И. С. Якиманская. – Москва : Педагогика, 1980. – 240 с.

228. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М. : Смысл, 2001. 366 с.

229. Annamaria Di Fabio, Donald H. Saklofske, Alessio Gori, Andrea Svicher, Perfectionism: A network analysis of relationships between the Big Three Perfectionism dimensions and the Big Five Personality traits, *Personality and Individual Differences*, Volume 199, 2022, 111839, ISSN 0191-8869, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111839>.

230. Bartlett F.C. *Psychology and the Soldier*. – Cambridge University Press, Cambridge, 1927.

231. *Didaktische Regeln und Gesetze* / F. A. W. Diesterweg. Besorgt u. eingel. von Hubert Göbels//Пер. М.Р. - Киев : Унив. тип., 1870. - [2], IV, 96 с.

232. Elzbieta Rudowicz, Aleksandra Tokarz, Andrzej Beauvare, Desirability of personal characteristics associated with creativity: Through the eyes of Polish and Chinese university students, *Thinking Skills and Creativity*, Volume 4, Issue 2, 2009, Pages 104-115, ISSN 1871-1871, <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2009.06.003>.

233. Erik Hedlund, Johan Österberg Team Training, Team Learning, Leadership and Psychology Safety: A Study of Team Training and Team Learning Behavior during a Swedish Military Staff Exercise. *Sociology Mind* Vol.3 No.1, The

Swedish National Defence College, Stockholm/Karlstad, Sweden. 2013 DOI: 10.4236/sm.2013.31014

234. Estefania Melo, Rebekah Cole, Military Health Care Team Cohesion and Performance During Simulation Training. *Military Medicine*, usad481, <https://doi.org/10.1093/milmed/usad481>. 2023.

235. Flanagan, John C., and Dorothy B. Berger. "Research for or by the Armed Forces." *Review of Educational Research*, vol. 18, no. 6, 1948, pp. 615–41. JSTOR, <https://doi.org/10.2307/1168188>. Accessed 31 Mar. 2023.

236. Javad E. Nooshabadi et al., *International Business Review*, <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2024.102296>

237. Johann Friedrich Herbart aus Oldenburg. (1776—1841). Bearb. von R. Fietz; mit einem Beitrag von K. Marwinski. — Oldenburg: Holzberg, 1993. — 2., vermehrte Aufl. — 116 S.

238. Karyn A Loscocco, The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment, *Social Science Research*, Volume 18, Issue 4, 1989, Pages 370-394, ISSN 0049-089X, [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(89\)90013-6](https://doi.org/10.1016/0049-089X(89)90013-6).

239. Lindsay P. *Teaching English Worldwide. A new Practical Guide to Teaching English*. Alta Book Center Publishers. 2000.

240. Mia M. Maurer, Jason Maurer, Eva Hoff, Daiva Daukantaitė, What is the process of personal growth? Introducing the Personal Growth Process Model, *New Ideas in Psychology*, Volume 70, 2023, 101024, ISSN 0732-118X, <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2023.101024>.

241. National Research Council, Committee on a Textbook of Military Psychology Boring A.G. 1945 *Psychology for the Armed Services*. Washington: The Infantry Journal.

242. Norman Copeland *Psychology and the soldier*. Психология и солдат/Пер, с англ. А. Т. Сапронова и У. М. Каториича. - 2-е изд. – М.: Воениздат, 1991.

243. Patrick D. Dunlop, Reinout E. de Vries, Anupama A. Jolly, Sharon K.



Parker, Three nightmare traits (TNT) and the similarity effect determine which personality traits we like and dislike, *Journal of Research in Personality*, Volume 103, 2023, 104358, ISSN 0092-6566, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2023.104358>.

244. Peter G. Tedeholma, Anders Sjöberg, Agneta C. Larssona. *Personality and Individual Differences*. Elsevier. 2020 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110411>

245. Philip S. Holzman. *Personality*. URL: <https://www.britannica.com/topic/personality> (дата обращения: 01.03.2021).

246. Renee J. Stout, Eduardo Salas, Rhonwyn Carson *Individual Task Proficiency and Team Process Behavior: What's Important for Team Functioning?* *Military Psychology* Volume 6, 1994 - Issue 3. Pages 177-192 | Published online: 17 Nov 2009 (дата обращения 22.05.24)

247. Watson G. H. *Feigenbaum's Enduring Influence // Quality Progress*. – 2005. – Nov. – P. 52.

248. Yesterberg Dzh., Jonsson Je., Ber'esson M. *relationship Views on officer career between personality, management expectations, and perceived qualities. Actual problems of personality psychology*. 2024;12(1):51-9. <https://doi.org/10.5114/cipp/174517>.



3.4.	Оперативная память																			
3.5.	Жесткость в управлении																			
4.	<i>Организационные</i>																			
4.1.	Организаторские способности																			
4.2.	Взаимоуважение																			
4.3.	Справедливость																			
4.4.	Эмпатия																			
4.5.	Способность командовать и подчиняться																			
5.	<i>Другие*</i>																			
5.1.																				
5.2.																				
5.3.																				
5.4.																				
5.5.																				

\*Поле «Другие» обязательно к заполнению. В нем указываются качества которые Вы считаете необходимыми в той или иной мере.

**Спасибо за уделенное время**

## Анкеты, направленные на установление уровня развития профессионально-деловых качеств

*Уважаемые товарищи офицеры,* Вам предлагается принять участие в исследовании на тему: «Развитие профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии». Цель данного исследования разработать рекомендации командирам (начальникам) и их заместителям, которые помогут сократить время и повысить эффективность методической работы по развитию профессионально-деловых качеств вверенного личного состава.

Ваши ответы очень важны для нас, мы гарантируем конфиденциальность и анонимность, поэтому отвечайте в соответствии со своими убеждениями. Постарайтесь максимально внимательно и искренне ответить на вопросы (утверждения). Благодарим Вас за уделенное время!

### Анкета 1

**Рекомендации:** Из утверждений обведите то число, которое соответствует степени Вашего мнения с ним, по шкале оценок, где **7 баллов – полностью согласен, безусловно, да; 6 баллов – согласен, да; 5 баллов – возможно согласен, возможно да; 4 балла – нечто среднее; 3 балла – возможно не согласен, возможно нет; 2 балла – не согласен, нет; 1 балл – безусловно, не согласен, нет.**

1.	Каждый человек должен иногда посвящать личное время службе на благо своего города или страны.	7	6	5	4	3	2	1
2.	Я чувствую себя очень плохо, если я не выполнил задачу, которую обещал.	7	6	5	4	3	2	1
3.	Мне нет смысла беспокоиться в отношении общественных дел, потому что у меня достаточно своих забот.	7	6	5	4	3	2	1
4.	В том, что люди иногда подводят своих друзей, нет ничего плохого, так как просто невозможно всегда и всем делать добро.	7	6	5	4	3	2	1
5.	Долг каждого военнослужащего хорошо выполнять свою стоящие перед ним задачи.	7	6	5	4	3	2	1
6.	Всегда очень важно закончит то, что ты уже начал.	7	6	5	4	3	2	1
7.	На собраниях я предпочитаю молчать и предоставляю другим решать обсуждаемые вопросы.	7	6	5	4	3	2	1

8.	Я часто опаздываю в разные места, где я должен быть в определенное время.	7	6	5	4	3	2	1
9.	Я предпочитаю голосовать как большинство, потому что я мало что могу сделать одним своим голосом.	7	6	5	4	3	2	1
10.	Я считаю, что люди всегда могут рассчитывать на меня.	7	6	5	4	3	2	1
11.	Бывало, что меня осуждали за нарушение общественных правил.	7	6	5	4	3	2	1
12.	Даже случайные временные задачи и распоряжения я выполняю наилучшим образом.	7	6	5	4	3	2	1

### Анкета 2

**Рекомендации:** оцените предложенные утверждения по 7-бальной шкале. **Шкала оценок аналогична предыдущей анкете.** Не старайтесь показать себя лучше. Отвечайте первой мыслью пришедшей в голову. Избегайте промежуточных ответов, оцениваемых в 4 балла. Свои ответы отметьте любым способом.

13.	Сколько себя помню, я всегда был послушным ребенком.	7	6	5	4	3	2	1
14.	В отличие от сверстников, я редко нарушал дисциплину в детстве.	7	6	5	4	3	2	1
15.	В детстве я не боялся наказания, т.к. наказывать меня было не за что.	7	6	5	4	3	2	1
16.	Для соблюдения дисциплины в школе мне не приходилось напрягаться, все, что я делал, я делал по правилам.	7	6	5	4	3	2	1
17.	В детстве я никогда не лукавил, не обманывал – не позволяла совесть.	7	6	5	4	3	2	1
18.	В детстве от меня невозможно ожидать какой-либо выходки, она просто не может прийти мне в голову.	7	6	5	4	3	2	1
19.	В детстве самым большим грехом для меня было – нарушить существующий порядок.	7	6	5	4	3	2	1
I. Сумма ( $\Sigma$ )								
20.	Я человек твердых убеждений и меня не возможно склонить заманчивым, но сомнительным предложением.	7	6	5	4	3	2	1
21.	Я знаю, что любые нарушения дисциплины, рано или поздно, дадут о себе знать.	7	6	5	4	3	2	1

22.	Мне абсолютно не понятны такие люди, которые сначала сделают, а потом думают.	7	6	5	4	3	2	1
23.	Мне не симпатичны люди без «внутреннего стержня», живущие по инерции.	7	6	5	4	3	2	1
24.	Кошмаром в жизни для меня может быть одно – бесчестие в глазах окружающих.	7	6	5	4	3	2	1
25.	Если в конфликте участвует мой товарищ, я все равно пытаюсь разобраться, кто виноват.	7	6	5	4	3	2	1
26.	У меня есть жизненные принципы (нормы и правила), которые я никогда не нарушаю.	7	6	5	4	3	2	1
II. Сумма ( $\Sigma$ )								
27.	Дисциплину и порядок надо соблюдать вне зависимости от присутствия начальства или проверяющего.	7	6	5	4	3	2	1
28.	По мере продвижения по служебной лестнице возрастает и ответственность.	7	6	5	4	3	2	1
29.	В жизни нужно строго следовать принципам, основанным на чувстве долга.	7	6	5	4	3	2	1
30.	При выполнении поручения начальника, я знаю, что все идет по закону и на благо дела.	7	6	5	4	3	2	1
31.	Если я даже не вижу конченной цели деятельности указанной начальником, я все равно выполняю задание.	7	6	5	4	3	2	1
32.	Меня бесит, когда за счет ловких действий адвоката виновный избегает наказания.	7	6	5	4	3	2	1
33.	Я считаю, что выполнение законов является обязательным.	7	6	5	4	3	2	1
III. Сумма ( $\Sigma$ )								
34.	Я всегда поддерживаю стремления коллектива, направленные на установления порядка и нормальной обстановки.	7	6	5	4	3	2	1
35.	Мне хотелось бы, чтобы во всем, что меня окружает в обществе, не было беспорядка.	7	6	5	4	3	2	1

36.	Мне интересно придумывать новые, более эффективные способы выполнения работы.	7	6	5	4	3	2	1
37.	Я никогда не опаздываю на встречу, от которой зависит благополучие других людей.	7	6	5	4	3	2	1
38.	Мои устремления направлены на достижения всего коллектива, т.к. я отчетливо осознаю, что благополучие и порядок в подразделении (в/ч) в одиночку не добиться.	7	6	5	4	3	2	1
39.	Я буду стремиться делать свою работу как можно лучше, даже если при этом возникнут трения и недоразумения с товарищами.	7	6	5	4	3	2	1
40.	Мне было бы интересней служить в организованном, сплоченном, дисциплинированном коллективе, чем в одиночку.	7	6	5	4	3	2	1
IV. Сумма ( $\Sigma$ )								

### Анкета 3

**Рекомендации:** не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Если ответ на вопрос **положителен**, то в соответствующем столбце поставьте «+», если **отрицательный** «-»

41.	Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?	
42.	Нравится ли Вам заниматься общественной работой	
43.	Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?	
44.	Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?	
45.	Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?	
46.	Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?	
47.	Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?	
48.	Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?	

49.	Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?	
50.	Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?	
51.	Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?	
52.	Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?	
53.	Легко ли Вам удастся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?	
54.	Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?	
55.	Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?	
56.	Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?	
57.	Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?	
58.	Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?	
59.	Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?	
60.	Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?	
61.	Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?	
62.	Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?	
63.	Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?	
64.	Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?	
65.	Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?	
66.	Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?	



67.	Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди мало знакомых Вам людей?	
68.	Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?	
69.	Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в мало знакомую для Вас группу?	
70.	Принимаете ли Вы участие в общественной работе?	
71.	Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?	
72.	Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было принято сразу Вашими товарищами?	
73.	Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый для Вас коллектив?	
74.	Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?	
75.	Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?	
76.	Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?	
77.	Верно ли, что у Вас много друзей?	
78.	Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?	
79.	Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?	
80.	Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?	

#### Анкета

**Рекомендации:** На утверждение выберите вариант ответа тот, который наиболее точно охарактеризует Вас. Если ответ положителен, то в соответствующем столбце поставьте «+», если отрицательный «-»

1.	Я достаточно быстро достигаю необходимых мне результатов		
2.	Если это необходимо, я легко пожертвую выходными.		

3.	Свою служебную деятельность я считаю ответственной.		
4.	Как правило, я довожу до конца начатое дело.		
5.	Я способен быть объективным в оценке своих достижений и неудач.		
6.	Я всегда возвращаюсь к проделанному и исправляю свои ошибки.		
7.	Многие считают, что я ответственно отношусь к службе.		
8.	Я считаю, что служба не должна зависеть от личной жизни.		
9.	Принимая решения, я должен четко представлять, как оно отразится на деле.		
10.	Я всегда заканчиваю дела, которые начал.		
11.	В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.		
12.	Я способен достаточно точно определять приоритеты в моей службе.		
13.	Для меня важно, чтобы моя деятельность приносила пользу другим		
14.	Если я лишусь любимого занятия, жизнь потеряет для меня смысл.		
15.	Я считаю, что нужно постоянно повышать свой уровень профессионализма.		
16.	Я могу признаться в том, что был не прав.		
17.	Мне доставляет удовольствие принимать ответственные решения.		
18.	Я способен увидеть свои проблемы в истинном свете.		
19.	Выполненная задача приносит мне удовлетворение.		
20.	Я способен доводить до логического конца свои планы.		
21.	Иногда так получается, что я беру на себя обязательства других.		
22.	Если я плохо выполню какую-либо работу, то долго чувствую себя неважно.		
23.	Ошибки моих подчиненных - мои ошибки.		
24.	Я достаточно близко к сердцу принимаю нужды других.		
25.	Я всегда подчиняюсь указаниям вышестоящего начальника.		

Спасибо за сотрудничество!

### Приложение III

#### Тематики мероприятий военно-политической работы:

##### 1. Дополнительные вопросы военно-политической подготовки:

При проведении занятий по военно-политической подготовке одним из вопросов включить:

1. I месяц деятельности: «Дисциплинированность – пример для подчиненных».
2. II месяц деятельности: «Личная ответственность перед коллективом».
3. III месяц деятельности: «Организаторские и коммуникативные способности – важная составляющая служебно-боевой деятельности».

##### 2. Общие собрания с офицерами:

При проведении общих собраний одним из пунктов повестки включить:

1. По итогам I месяца деятельности: «Специфика прохождения службы в должности. Заслушать офицеров на предмет проблемных вопросов и/или предложений с целью улучшения условий для качественного исполнения служебных обязанностей».

2. По итогам II месяца деятельности: «Распространение передового опыта наиболее эффективной организации служебно-боевой деятельности. Заслушать наиболее опытных и успешных офицеров».

3. По итогам III месяца деятельности: «Подведение итогов проведенных мероприятий. Поощрение (порицание) офицеров за соблюдение дисциплинированности, ответственности и проявления организаторских способностей непосредственными руководителями».

### 3. Интерактивные игры:

В дополнение к военно-политическим информированиям, провести интерактивные игры:

#### 1. I месяц деятельности:

1.1 «Кто сказал? (Дисциплинированность)»;

1.2 «4 страницы»;

1.3 «Дискуссия».

#### 2. II месяц деятельности:

2.1 «Кто сказал? (Ответственность)»;

2.2 «2x2»;

2.3 «Тактические знаки».

#### 3. III месяц деятельности:

3.1 «Кто сказал (Организаторские способности)»;

3.2 «Один за всех»;

3.3 «Успешная команда».

### 4. Поддерживающие индивидуальные беседы с офицерами:

При обнаружении фактов дезадаптации или испытывающих трудности офицеров в выполнении должностных обязанностей провести индивидуальные беседы

1. История формирования традиций российского офицерского корпуса: воспитание традиций доблести и преданности воинскому долгу у офицеров.

2. Основы национальной безопасности Российской Федерации.

3. Законность и правопорядок: основные направления и способы

обеспечения правопорядка в подразделении.

4. Самоподготовка – основная форма профессионального развития офицера.

5. Пути формирования здорового морально-психологический климата воинского коллектива и поддержания уставных взаимоотношений в нем.

6. О личной примерности офицера.

7. Офицер лидер и/или руководитель.

8. Доведение обзора «О состоянии офицерской преступности». Роль и личный вклад офицера в укрепление состояния воинской дисциплины и правопорядка.

## Приложение IV

### Перечень

#### вопросов для интервьюирования:

1. Вас представили, по прибытию в подразделение, сослуживцам?
2. Вам довели основные требования по приёму дел и должности?
3. Вам довели распорядок дня воинской части, ознакомили ли Вас с размещением учебно-материальной базой основных объектов воинской части?
4. Вас ознакомили с основными нормативно-правовыми актами? («Об организации боевой подготовки, караульной и внутренней службы», «Об итогах служебно-боевой деятельности и задачах», в части касающейся» и др.
5. Вам разъяснили задачи подразделения при выполнении мероприятий при переводе с мирного на военное время и при выполнении служебно-боевых задач при осложнении обстановки в мирное время?
6. Какие с Вами проводили мероприятия для совершенствования профессионально-деловых качеств?
7. Проводили ли с Вами (по-вашему мнению) мероприятия направленные на развитие дисциплинированности, ответственности, организаторских способностей?
8. Какие мероприятия с Вами проводили для сокращения сроков адаптации и повышения уровня профессиональной компетенции?
9. Предоставляется ли Вам время для самостоятельной подготовки? В каком объеме? Достаточно ли его Вам?
10. С Вашим участием проводилось общее собрание офицеров? Заслушивали ли Вас о результатах Вашей деятельности? Может с Вами проводили другие формы индивидуального оценивания (зачет, беседа)?

## Приложение V

### Планы проведения интерактивных игр

#### Деловая игра

##### «Штурм»

**Цель:** Развитие качества дисциплинированности.

**Задачи:**

1. Развитие профессионально-делового качества дисциплинированности.
2. Закрепить принципы субординации, единоначалия, четкости.
3. Совершенствование навыков быстроты реакции и лаконичности ответа.
4. Способствовать развитию профессионально-деловых качеств.

**Правила:** Перед ответом офицер поднимает руку. После разрешения руководителя отвечать, офицер принимает строевую стойку и называет: воинское звание и фамилию, ответ, товарищ (в/зв), разрешите сесть? ...Есть. При правильном ответе и соблюдении условий офицер получает балл. В случае неправильного ответа или упущения в порядке выполнения минус балл. Интерес возрастает с увеличением скорости процесса.

На доске ведущий рисует таблицу на два столбца (фамилия, баллы), а строк в соответствии с количеством участников

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска).

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

Разъяснение правил

Опрос

Определение лучшего участника, который набрал больше всех баллов

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые офицеры, предлагаю вам проверить и расширить ваши знания и практические навыки. Для начала разберем, «что такое дисциплина?».

**Дисциплина** это – (от лат. *disciplina* — выдержанность, строгость) — своевременное и надлежащее выполнение правил и обязательств, соблюдение принятых законов и норм деятельности.

Задаёт вопросы:

*Что такое боевая готовность (в мирное время и в период непосредственной угрозы агрессии против РФ до объявления мобилизации в РФ выполнить СБЗ (ОСЗ) в составе мирного времени.*

*За сколько шагов выполняется воинское приветствие (3-4)*

*Методы работы командира при организации выполнения, поставленной зада (параллельный, последовательный, комбинированный)*

*Пункты решения командира (уяснение задачи, отдача указаний заместителям для выполнения первоочередных задач, постановка задач подразделениям, обеспечение выполнения поставленной задачи, контроль выполнения)*

*Команды, подаваемые в подразделении при приведении в высшие степени боевой готовности и готовности к выполнению СБЗ мирного времени (сбор, тревога и боевая тревога)*

После окончания выделенного времени подвести итоги, определить победителя

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

**Деловая игра**

**«Успешная команда»**



**Цель:** Сплочение коллектива.

**Задачи:**

1. Включение каждого офицера в деятельность временно созданного коллектива группы.
2. Углубить знание офицеров о составляющих успешной общности людей.
3. Развитие организаторских способностей.
4. Способствовать развитию профессионально-деловых качеств.

**Правила игры:** Из определенного количества составляющих успешной общности людей, представленных в ходе игры, в нашем случае – из 12, необходимо выбрать один наиболее важный, а также обосновать почему без этого компонента невозможно успешное построение команды, по мнению участника.

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска)

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

разделение офицеров на малые группы (3-4 чел)

Разъяснение правил

Доведение составляющих

Время на обдумывание (5-10 мин)

Защита у доски наиболее важной составляющей участниками

**Краткий ход:**

Ведущий: Для начала давайте разберем «Что такое организаторские способности?» Ос – это умения, которые помогают распределять свои силы и время таким образом, чтобы добиваться наилучших результатов.

Товарищи офицеры, предлагаю определить с вашей помощью наиболее важные составляющие успешного коллектива.

Доведение составляющих:

*Высокая мотивация .*

*Желание учиться новому.*

*Креативность.*

*Взаимопомощь*

*Мобильность.*

*Компетентность*

*Организованность.*

*Самореализация каждого члена команды.*

*Чувство юмора.*

*Поддержка*

*Творчество*

*Инициатива*

Каждый офицер поясняет свой выбор (с места/у доски).

Проголосовать за наиболее важное.

Подвести итог, озвучить наиболее необходимое по результатам голосования.

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

## **Деловая игра**

### **«Тактические знаки»**

**Цель: Развитие качеств дисциплинированности и ответственности.**

**Задачи:**

1. Закрепить знания о понятии штабная культура.
2. Уточнить и закрепить знания у офицеров о тактических знаках и требованиях к их оформлению.

3. Развитие профессионально-делового качества дисциплинированности при выполнении порученного задания.

4. Развитие профессионально-делового качества ответственности за соблюдение требований порученного задания.

5. Способствовать развитию профессионально-деловых качеств.

**Правила:** Оформить предложенные тактические знаки в соответствии с требованиями руководящих документов: с использованием линейки (офицерской), транспорта, циркуля и д.р. приспособлений. Нанесение тактических знаков осуществить правильно и четко, в соответствии с цветами принадлежности к родам войск, масштабом.

1 замечание – оценка хорошо;

2 замечания – оценка удовлетворительно;

3 замечания – оценка неудовлетворительно.

**Материал:** рабочие тетради офицеров, доска и мел (интерактивная доска).

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

Разъяснение правил

Разделение аудитории на группы (варианты)

Постановка задачи (доведение знаков для отображения, требований оценки)

Проверка выполнения (поощрение лучшего)

**Краткий ход:**

Ведущий: Товарищи офицеры, предлагаю вам проверить и развить ваши умения в нанесении тактических знаков. Для начала давайте разберем «какие мотивы могут быть для совершенствования воинской дисциплины и ответственности?»

Во время выполнения руководитель группы проходит между рядами и указывает на возможные ошибки в нанесении знаков

После окончания выделенного времени, просмотреть работы и подвести итоги

### **Деловая игра**

#### **«Один за всех»**

**Цель:** Развитие профессионально-делового качества – ответственность.

#### **Задачи:**

1. Закрепить знания офицеров о понятии ответственность, а также о способах ее развития.
2. Совершенствование навыков оперативного ориентирования в условиях работы перед аудиторией.
3. Развитие навыка «работы в команде».
4. Способствовать развитию у офицеров профессионально-делового качества ответственности.

**Правила игры:** Две команды выбирают представителей (из наиболее эрудированных) Каждая команда задает по три вопроса из сферы общевоинских знаний (например: что такое дисциплина, за сколько шагов отдается воинское приветствие и т.д.), представитель команды давший 3 правильных и исчерпывающих ответа побеждает (при равном счете, вопросы усложняются и продолжаются). Правильность и полноту ответов определяет ведущий. Пользоваться справочными материалами членам команды запрещено. У представителя есть право на две подсказки: 1-я «помощь товарища» (спросить ответ у одного из участников команды) и «помощь команды» (предложить 3 варианта ответа команде и методом голосования (поднятия рук за наиболее правильный и полный ответ) выбрать).

**Материал:** рабочие тетради офицеров, доска и мел (интерактивная доска)

**Участники:** офицеры.

#### **План игры.**

Доведение темы и целей мероприятия

### Разъяснение правил

Разделение аудитории на 2 группы (выбор представителей в группе любым из способов (голосование, жребий, самовыдвижение)).

Обсуждение (команды определяют вопросы сопернику).

«Огонь!» (команды задают вопросы)

### **Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые коллеги, предлагаю вам проверить и развить ваши теоретические знания.

После распределения на команды, выход представителей команд.

Предоставляю, по очереди, право задать вопросы команд представителям соперников (первыми задает вопрос команда по мнению ведущего или по жребию)

Следуя правилам участники отвечают на поставленные вопросы.

После окончания времени, на проведение мероприятия подвести итоги выделить лучших – активно участвующих и обозначить менее активных.

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

### **Деловая игра**

**«Кто сказал?»**

**Цель: Развитие организаторских способностей.**

### **Задачи:**

1. Углубить знания исторических сведений об организаторских способностей.
2. Развитие профессионально-делового качества организаторских способностей.
3. Совершенствование навыков быстроты реакции и лаконичности ответа.
4. Способствовать развитию профессионально-деловых качеств.

**Правила:** Называть авторов предложенных выражений. За каждый верный ответ участнику присуждается балл. Так же поощряется дополнительным баллом приведение примеров из службно-боевой деятельности. Балл отнимается за любое нарушение дисциплины (разговоры, выкрикивания, вставания, отвлеченность и т. д. На усмотрение руководителя).

На доске рисую таблицу на два столбца (фамилия, баллы), а строк в соответствии с количеством участников

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска).

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

Разъяснение правил

Доведение выражений (в процессе мероприятия напоминаю об ответственности перед собой за высокие результаты по окончании мероприятия)

Определение лучшего участника, который набрал больше всех баллов

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые офицеры, предлагаю вам проверить и расширить ваши знания об ответственности.

Доведение выражения и получение ответа:

*Победа – дело всего коллектива*

*Георгий Константинович Жуков*

*Коллектив — это социально живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или собрание*

*Антон Семёнович Макаренко*

*Сплоченность людей — нерушимая крепость.*

*Скотт Вальтер*

*Вдвоем быть лучше, чем одному... если двое лежат — тепло им; одному же как согреться? ...и втрое скрученная нить не скоро порвется.*

*Соломон*

*Если бы не существовало таких точек, в которых сходились бы интересы всех, не могло бы быть и речи о каком бы то ни было обществе.*

*Ж. Ж. Руссо*

*"Здорово заниматься любимым делом, но еще больше - с отличной командой".*

*Эзоп*

*Чем шире коллектив, перспективы которого являются для человека перспективами личными, тем человек выше и красивее.*

*Антон Семёнович Макаренко*

После окончания выделенного времени подвести итоги, определить победителя

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

## **Деловая игра**

**«Кто сказал?»**

**Цель: Развитие организаторских способностей.**

**Задачи:**

1. Углубить знания исторических сведений об организаторских способностях.
2. Развитие профессионально-делового качества ответственности.
3. Совершенствование навыков быстроты реакции и лаконичности ответа.
4. Способствовать развитию профессионально-делового качеств.

**Правила:** Называть авторов предложенных выражений. За каждый

верный ответ участнику присуждается балл. Так же поощряется дополнительным баллом приведение примеров из службно-боевой деятельности. Балл отнимается за любое нарушение дисциплины (разговоры, выкрикивания, вставания, отвлеченность и т.д. На усмотрение руководителя).

На доске рисую таблицу на два столбца (фамилия, баллы), а строк в соответствии с количеством участников

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска).

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

Разъяснение правил

Доведение выражений (в процессе мероприятия напоминаю об ответственности перед собой за высокие результаты по окончании мероприятия)

Определение лучшего участника, который набрал больше всех баллов

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые офицеры, предлагаю вам проверить и расширить ваши знания об ответственности.

Доведение выражения и получение ответа:

Каждый человек несет ответственность перед всеми людьми за всех людей и за все

*Федор Достоевский*

Наконец-то я понял, почему Господь в своей любви сотворил людей ответственными друг за друга и одарил их добродетелью надежды. Ибо так все люди стали посланниками единого Бога, и в руках каждого человека — спасение всех

*Антуан де Сент-Экзюпери*

Большинство людей в действительности не хотят свободы, потому что она предполагает ответственность, а ответственность большинство людей



страшит».

*Зигмунд Фрейд*

Мы ответственны не только за то, что делаем, но и за то, что не делаем.

*Мольер (Жан Батист Поклен)*

Надо признать также, что определенную долю ответственности за недостатки в подготовке вооруженных сил к началу военных действий несут нарком обороны и ответственные работники Наркомата обороны. Как бывший начальник Генерального штаба и ближайший помощник наркома, не могу снять с себя вины за эти недостатки и я.

*Георгий Константинович Жуков*

Ну, знаешь! — ответил Данглар. — Если бы пришлось отвечать за всё то, что говоришь на ветер! — Должен отвечать, когда то, что говоришь на ветер, падает другому на голову!

*Александр Дюма*

Цена власти — это ответственность.

*Уинстон Черчилль*

Одна из самых разрушительных тенденций, тянущаяся испокон веков, — наша привычка избегать моральной ответственности.

*Мартин Лютер Кинг*

После окончания выделенного времени подвести итоги, определить победителя

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

**Деловая игра**

**«Кто сказал?»**

**Цель: Развитие качества дисциплинированности.**

**Задачи:**

1. Углубить знания исторических сведений о понятии дисциплина.
2. Развитие профессионально-делового качества дисциплинированности.
3. Совершенствование навыков быстроты реакции и лаконичности ответа.
4. Способствовать развитию профессионально-делового качеств.

**Правила:** Называть авторов предложенных выражений. За каждый верный ответ участнику присуждается балл. Так же поощряется дополнительным баллом приведение примеров из службно-боевой деятельности. Балл отнимается за любое нарушение дисциплины (разговоры, выкрикивания, вставания, отвлеченность и т. д. На усмотрение руководителя).

На доске рисую таблицу на два столбца (фамилия, баллы), а строк в соответствии с количеством участников

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска).

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей игры

Разъяснение правил

Доведение выражений (в процессе анализ деятельности участников и соблюдение ими правил дисциплины)

Определение лучшего участника который набрал больше всех баллов

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые офицеры, предлагаю вам проверить и расширить ваши знания о дисциплине.

Слово «дисциплина» произошло от слова *discipulos* («ученик») — тот, кого обучают. *Дисциплина* — это насилие, необходимое для эффективного управления.

Доведение выражений и получение ответов:

Добрых людей много, но аккуратных и дисциплинированных совсем, совсем мало.

*Антон Павлович Чехов*

Без дисциплины никак нельзя и никакой пользы в делах быть не может.

*Фёдор Фёдорович Ушаков*

Дисциплина — это не ограничение свободы. Это отсечение всего лишнего.

*Брюс Ли*

Счастье человека где-то между свободой и дисциплиной.

*Иван Петрович Павлов*

Субординация, экзерциция, дисциплина, чистота, здоровье, опрятность, бодрость, смелость, храбрость, победа. Слава, слава, слава!

*А. В. Суворов*

Дисциплина – мать победы

*Александр Васильевич Суворов*

Первый закон воинской службы, взводный — дисциплина.

*Командир эскадрона Георгий Петрович (фильм офицеры)*

Гениальному человеку больше, чем кому бы то ни было, нужна строжайшая дисциплина. Слишком ответственно.

*Алексей Николаевич Толстой,*

Человечество было освобождено не столько от порабощения, сколько посредством порабощения. Ведь грубость, жадность, несправедливость суть зло; человек, не освободившийся от него, не способен к нравственности, и дисциплина освободила его именно от этого хотения.

*Георг Вильгельм Фридрих Гегель*

От дисциплины до геройства — один шаг.

*Юрий Алексеевич Гагарин*

Долг солдата — блюсти дисциплину свято.

*Народные пословицы и поговорки*

Без дисциплины жить — добру не быть.

*Народные пословицы и поговорки*

После окончания выделенного времени подвести итоги, определить победителя

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

### **Деловая игра**

#### **«Профессионально-деловые качества»**

**Цель:** Установление приоритета профессионально-деловых качеств.

#### **Задачи:**

1. Определить профессионально-деловые качества.
2. Установить наиболее приоритетные профессионально-деловые качества.
3. Способствовать развитию профессионально-делового качества «ответственность».
4. Развитие организаторских и коммуникативных навыков .

**Правила игры:** из Утверждение «Быть ответственным, значит самостоятельно принимать решения и осознавать необходимость действий»

Каждая группа обосновывает свое суждение.

Наиболее подкрепленное доводами - считается основным

**Материал:** доска и мел (интерактивная доска)

**Участники:** офицеры.

#### **План игры.**

Доведение темы дискуссии

Разделение офицеров на 4 подгруппы

Обсуждение мнений

Дискуссия

Вывод (результат)

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые коллеги, предлагаю провести дискуссию по теме **«Быть ответственным, значит самостоятельно принимать решения и осознавать необходимость действий»**.

Обозначает группы в соответствии с утверждениями.

- 1 Если это истина, то поставьте точку и подтвердите неоспоримость мысли.
- 2 Если вы в этом горячо убеждены, убеждайте нас с восклицательным знаком.
- 3 Если сомневаетесь в ваших высказываниях, будет присутствовать знак вопроса.
- 4 Если имеется другое мнение, то не стесняйтесь быть оппонентом и говорите, как подсказывает сердце.

Ведущий: Я вам предлагаю в подгруппах обсудить это высказывание, и выступить представителю каждой подгруппы.

За пять минут провести общее голосование по каждому из утверждений.

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

Подвести итог, поблагодарить участников мероприятия за активное участие.

**Деловая игра «Четыре страницы»**

**Цель: Развитие коммуникативных и организаторских способностей.**

**Задачи:**

1. Закрепить знания офицеров о стилях общения руководителя с подчиненными и самодиагностики стиля общения.
2. Углубление знаний об условиях оптимизации профессионального общения и «педагогике сотрудничества».

3. Развитие умений проявлять такт в различных условиях служебно-боевой деятельности.

4. Уточнить и закрепить знания командиров и начальников культурных и методических требований к речи офицера;

5. Совершенствовать качество языкового оформления высказываний с использованием основных языковых норм;

6. Способствовать формированию профессиональной коммуникативной компетентности офицеров.

**Правила игры:** офицеры на страницах, выделенных для работы (далее страницы) работают каждый за себя, стараясь ответить быстро, правильно. Получает бал. За дополненный ответ также получают балы. В результате выбирается самый интерактивный участник игры.

**Материал:** рабочая тетрадь (5 страниц)

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей мероприятия

Разъяснение правил

Страницы.

*1-я страница.*

Функции общения. Средства и формы общения офицера с подчиненными.

*2-я страница.*

Требования к качеству речи офицера. Проверь свою грамотность.

*3-я страница*

Условия оптимизации педагогического общения.

*4-я страница*

Особенности педагогического общения офицера со старшими по должности и/или воинскому званию.

**Краткий ход:**

Ведущий. Уважаемые коллеги, предлагаю поиграть в деловую игру «4 страницы».

*В это время на доске чертит таблицу из 6 столбцов (ф.и.о., 2,3,4,5- баллы, 6 – сумма) и строк по количеству участников.*

Итак, *первая страница* - **Функции общения. Средства и формы общения офицера с подчиненными:**

*на ней желательно изобразить офицерам:*

**Функции общения.** Общение – взаимодействие людей друг с другом в обмене информацией познавательного или аффективно-оценочного характера. Общение характеризуется, прежде всего, включенностью в практическое взаимодействие людей по поводу трудовой, учебной или игровой деятельности. Под профессиональным общением мы будем понимать систему взаимодействия офицера с подчиненными с целью оказания воспитательных воздействий, организации служебно-боевой деятельности, формирование благоприятного для психического развития военнослужащего микроклимата в подразделении. **Средства и формы общения:** тон, выражения, жестикуляция и т.д...)

*После озвучивания участниками ответов, выставляет баллы.*

*Вторая – Требования к качеству речи офицера.* К компонентам профессиональной речи педагога относятся: качество языкового оформления речи; ценностно-личностные установки педагога; коммуникативная компетентность; четкий отбор информации для создания высказывания; ориентация на процесс непосредственной коммуникации, ударение, приставки/суффиксы ...

*Третья – Условия оптимизации педагогического общения.* Условия оптимизации профессионального общения: неподдельный интерес к человеку, умение слушать других, обращение к человеку, доброжелательность в отношении к людям, улыбайтесь в общении с людьми, удовлетворение потребности человека в общении, умение убеждения и разъяснение).

*Четвертая страница.* общения офицера со старшими по должности и/или

воинскому званию. Раскрыть общение с равными по в/званию и должности, старшими по званию и должности. Уважение, обращение по званию, должности или имени отчеству, темы, темп...

*Подведя итоги по сумме баллов на доске, победитель должен продолжить предложения:*

Сегодняшняя деловая игра помогла мне убедиться...

Выполнять задания мне помогало...

В ходе деловой игры мне было...

Я оцениваю деловую игру ...

### **Деловая игра**

**«2x2»**

**Цель: Развитие качеств дисциплинированности, коммуникативных и организаторских способностей.**

#### **Задачи:**

1. Закрепить знания офицеров о понятии дисциплина, а также о способах ее достижения.
2. Развитие профессионально-делового качества дисциплинированности.
3. Развитие навыка «работы в команде».
4. Развитие лидерских качеств;
5. Способствовать формированию у офицеров дисциплинированности и организаторских способностей.

**Правила игры:** участники команды по очереди предлагают свои мнения «голосу» команды с целью «защитить» определенные им утверждения. Другие команды пытаются опровергнуть мнение команды оппонента и доказать правоту своего. Доказательство происходит через факты (теоретические и практические), а не через повышение тона, или другие нарушения дисциплины. Ведущий следит за соблюдением дисциплины. После выступления команд,



ведущий определяет качество четкость и обоснование представленных фактов и определяет победителя.

**Материал:** рабочие тетради офицеров, доска и мел (интерактивная доска)

**Участники:** офицеры.

**План игры.**

Доведение темы и целей мероприятия

Разъяснение правил

Разделение аудитории на 4 группы («теоретики», «практики», «оптимисты», «пессимисты»)

Постановка задачи (разъяснение функций каждой из групп)

Обсуждение (участники из др. команд могут задавать вопросы команде доведившей свою точку зрения).

**Краткий ход:**

Ведущий: Уважаемые коллеги, предлагаю вам проверить и развить ваши теоретические знания и практические умения.

Воинская дисциплина (военная дисциплина) – строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных законами, уставами и приказами командиров (начальников).

После распределения групп «теоретиков», «практиков», «оптимистов», «пессимистов», разъясняет функции.

«теоретики» – доводят теоретические положения о дисциплине и способах ее достижения;

«практики» – разъясняют конкретные мероприятия и порядок их осуществления;

«оптимисты» – доказывают плюсы безоговорочной дисциплинированности

«пессимисты» – доказывают минусы безоговорочной дисциплинированности или плюсы коллегиального решения проблем.

После окончания времени, на проведение мероприятия подвести итоги выделить лучших – активно участвующих и обозначить менее активных.

Обсудить наиболее и наименее удачные/ запомнившиеся/ получившиеся/ полезные фрагменты проведенного занятия.

## Приложение VI

### ЦЕЛЕВАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ОФИЦЕРА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОД ВЛИЯНИЕМ КОЛЛЕКТИВА

Целевая педагогическая программа составлена на основе проведенного эксперимента в рамках диссертационного исследования на соискание ученой степени «кандидат педагогических наук» по развитию профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации в рамках системы военно-политической работы в воинской части (организации) под влиянием коллектива.

**Объект программы:** военно-политическая работа воинской части (организации) по развитию профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии Российской Федерации под влиянием коллектива.

**Предмет:** формы и методы развития профессионально-деловых качеств офицера войск национальной гвардии.

#### **I. Цели программы:**

1. Эффективное развитие профессионально-деловых качеств офицера Росгвардии;
2. Координация управленческой деятельности командиров (начальников), их заместителей (старших офицеров, кураторов, наставников) структур по военно-политической работы воинских частей, подразделений (организаций) по развитию профессионально-деловых качеств офицера.
3. Управление деятельностью воинских коллективов с целью развития профессионально-деловых качеств офицера.

#### **II. Задачи программы:**

1. Обеспечение организованности и целенаправленности по формированию профессионально-деловых качеств.
2. Повышение роли воинского коллектива в процессе развития профессионально-деловых качеств.
3. Планирование комплекса мер по формированию профессионально-деловых качеств.

### **III. Основные методы развития профессионально-деловых качеств:**

1. Дополнение мероприятий военно-политической работы с целью развития профессионально-деловых качеств;
2. Проведение индивидуально-воспитательной работы в целях развития профессионально-деловых качеств;
3. Коллективный анализ деятельности офицера.

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Субъект развития ВПКО
1. Подготовительный этап			
1.1	Планирование мероприятий военно-политической работы во взаимодействии с вышестоящим штабом	В течении 3-10 дней до реализации мероприятий ВПР во развитию ВПКО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- командир (начальник) воинской части (организации);</li> <li>- заместитель командира (начальника) воинской части (организации) по работе с личным составом;</li> <li>- офицеры управления.</li> </ul>
1.2	Инструктаж должностных лиц о порядке организации и проведения мероприятий ВПР, направленных на формирование ВПКО	В течении 3-10 дней до реализации мероприятий ВПР во развитию ВПКО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- командир (начальник) воинской части (организации);</li> <li>- заместитель командира (начальника) воинской части (организации) по направлениям деятельности.</li> </ul>
1.3	Организация и поддержание взаимодействия с органами местного самоуправления и общественными организациями в интересах служебно-боевой деятельности	В течении 3-10 дней до реализации мероприятий ВПР во развитию ВПКО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- командир (начальник) воинской части (организации);</li> <li>- заместитель командира (начальника) воинской части (организации) по работе с личным составом;</li> <li>- офицеры управления.</li> </ul>
1.4	Утверждение нормативно-правовых актов,	В течении 3-10 дней до реализации мероприятий ВПР во развитию ВПКО	- командир (начальник) воинской части (организации).

	регламентирующих порядок организации и проведения мероприятий ВПР, направленных на формирование ВПКО				
<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Формируемые качества</b>	<b>Субъект развития ВПКО</b>	<b>Формы и методы воспитания</b>
2. Основной этап – этап проведения мероприятий ВПР направленных на развитие ВПКО					
I. месяц					
2.1	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Кто сказал? (Дисциплинированность)».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Дисциплинированность	- командир (начальник); - заместитель командира (начальника) (организации) по военно-политической работе; - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- рассказ; - беседа; - блиц-турнир; - групповая работа.
2.2	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического	Организаторские способности	- командир (начальник); - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным	- рассказ; - беседа; - интерактивная игра; - групповая работа.

	соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «4 страницы».	информирования		составом - руководитель группы (наставник, куратор).	
2.3	Проведение офицерского собрания дополненного пунктом повестки по теме: Специфика прохождения службы в должности. Заслушать офицеров на предмет проблемных вопросов и/или предложений с целью улучшения условий для качественного исполнения служебных обязанностей.	В соответствии с планом ВПР, и планом основных мероприятий войсковой части, (после 30 дне нахождения в должности офицера)	Ответственность Дисциплинированность	- командир (начальник) воинской части (организации); - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор); - офицерский коллектив.	- подведения итогов; - анализ; - рефлексия
2.4	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Дискуссия».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Ответственность	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор);	- рассказ; - беседа; - интерактивная игра.

				- коллектив (группа).	
2.5	<p>Организация и проведение военно-политической подготовки дополненная учебным вопросом: «Дисциплинированность – пример для подчиненных».</p>	<p>В соответствии с планом командирской подготовки</p>	<p>Дисциплинированность</p>	<p>- руководитель группы военно-политической подготовки;</p> <p>- руководитель группы (наставник, куратор);</p> <p>- коллектив (группа).</p>	<p>- лекция;</p> <p>- семинар;</p> <p>- контрольное занятие.</p>
2.6	<p>Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или упущения по теме: «История формирования традиций российского офицерского корпуса: воспитание традиций доблести и преданности воинскому долгу у офицеров».</p>	<p>В соответствии с планом индивидуально-воспитательной работы</p>	<p>Ответственность</p>	<p>- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности</p> <p>- непосредственный командир (начальник);</p> <p>- руководитель группы (наставник, куратор);</p>	<p>- индивидуальная беседа;</p> <p>- наблюдение;</p> <p>- поручение.</p>
2.7	<p>Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами,</p>	<p>В соответствии с планом индивидуально-</p>	<p>Ответственность</p>	<p>- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности</p>	<p>- индивидуальная беседа;</p> <p>- наблюдение;</p> <p>- поручение</p>



	имеющими трудности или упущения по теме: «Основы национальной безопасности Российской Федерации».	воспитательной работы		- непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	
2.8	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или упущения по теме: «Законность и правопорядок: основные направления и способы обеспечения правопорядка в подразделении».	В соответствии с планом индивидуально-воспитательной работы	Дисциплинированность	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение
2.9	Проведение офицерского собрания (подведения итогов) дополненного пунктом повестки по теме: «Распространение передового опыта наиболее эффективной организации служебно-боевой деятельности».	В соответствии с планом ВПР, и планом основных мероприятий войсковой части, (после 60 дней нахождения в должности офицера)	Ответственность Дисциплинированность	- командир (начальник) воинской части (организации); - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор); - офицерский коллектив.	- подведения итогов; - анализ; - рефлексия

	Заслушать наиболее опытных и успешных офицеров».				
II. месяц					
2.10	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Тактические знаки».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Дисциплинированность Ответственность	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- рассказ; - беседа; - индивидуальная работа; - работа с картой.
2.11	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «2х2».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Дисциплинированность Организаторские способности	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- рассказ; - беседа; - интерактивная игра; - групповая работа.
2.12	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-	Ответственность	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации)	- рассказ; - беседа;

	соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Кто сказал?».	политического информирования		по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- блиц-турнир; - групповая работа.
2.13	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Штурм».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Дисциплинированность	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	
2.14	Военно-политическая подготовка: «Личная ответственность перед коллективом».	В соответствии с планом командирской подготовки	Ответственность	- руководитель группы военно-политической подготовки; - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- лекция; - семинар; - контрольное занятие.
2.15	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами,	В соответствии с планом индивидуально-	Дисциплинированность	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение

	имеющими трудности или упущения по теме: «Самоподготовка – основная форма профессионального развития офицера».	воспитательной работы		- непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	
2.16	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или упущения по теме: «Пути формирования здорового морально-психологический климата воинского коллектива и поддержания уставных взаимоотношений в нем».	В соответствии с планом индивидуально-воспитательной работы	Организаторские способности	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение
III. месяц					
2.17	Проведение офицерского собрания (подведения итогов) дополненного пунктом повестки по теме: «Подведение итогов	В соответствии с планом ВПР, и планом основных мероприятий войсковой части,	Дисциплинированность Ответственность	- командир (начальник) воинской части (организации); - непосредственный командир (начальник);	- подведения итогов; - анализ; - рефлексия

	<p>проведенных мероприятий. Поощрение (порицание) офицеров за соблюдение дисциплинированности, ответственности и проявления организаторских способностей непосредственными руководителями».</p>	<p>(после 90 дне нахождения в должности офицера)</p>		<p>- руководитель группы (наставник, куратор); - офицерский коллектив.</p>	
2.18	<p>Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Кто сказал».</p>	<p>В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования</p>	<p>Организаторские способности</p>	<p>- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).</p>	<p>- рассказ; - беседа; - блиц-турнир; - групповая работа.</p>
2.19	<p>Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР,</p>	<p>В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования</p>	<p>Организаторские способности</p>	<p>- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом</p>	<p>- рассказ; - беседа; - интерактивная игра; - групповая работа.</p>

	дополненное интерактивной игрой «Один за всех».			- руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	
2.20	Организация и проведение военно-политического информирования по теме в соответствии с планом ВПР, дополненное интерактивной игрой «Успешная команда».	В соответствии с планом ВПР, в часы проведения военно-политического информирования	Организаторские способности	- командир (начальник) ; - заместитель командира (начальника) (организации) по работе с личным составом - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- рассказ; - беседа; - интерактивная игра; - групповая работа.
2.21	Военно-политическая подготовка: Организаторские и коммуникативные способности – важная составляющая служебно-боевой деятельности».	В соответствии с « планом командирской подготовки	Организаторские способности	- руководитель группы военно-политической подготовки; - руководитель группы (наставник, куратор); - коллектив (группа).	- лекция; - семинар; - контрольное занятие.
2.22	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или	В соответствии с планом индивидуально-воспитательной	Ответственность	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности - непосредственный	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение

	упущения по теме: «О личной примерности офицера».	работы		командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	
2.23	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или упущения по теме: «Офицер лидер и/или руководитель».	В соответствии с планом индивидуально-воспитательной работы	Организаторские способности	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение
2.24	Проведение индивидуальных бесед, с отдельными офицерами, имеющими трудности или упущения по теме: «Роль и личный вклад офицера в укрепление состояния воинской дисциплины и правопорядка».	В соответствии с планом индивидуально-воспитательной работы	Дисциплинированность	- заместители командира (начальника) по направлениям деятельности - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор);	- индивидуальная беседа; - наблюдение; - поручение
2.25	Проведение вечеров-встреч по обмену опытом	В соответствии с планом ВПР, по дополнительному	Ответственность Дисциплинированность Организаторские	- командование воинской части; - наиболее успешные и	- подведения итогов; - анализ; - рефлексия

		распоряжению	способности	авторитетные офицеры воинской части	
3. Заключительный этап					
3.1	Доведение обзоров «О состоянии офицерской преступности».	По мере их поступления в воинскую часть	Дисциплинированность Ответственность	- офицеры структур по военно-политической работе.	- рассказ; - демонстрация видео и фотоматериалов - самостоятельное ознакомление.
3.2	Анализ педагогической деятельности офицеров (кураторов, наставников) по воспитанию ВПКО в служебно-боевой деятельности, а также обобщение и распространение положительного опыта	По решению командира (начальника), ходатайству других должностных лиц перед непосредственным командованием	Ответственность Дисциплинированность	- командир (начальник)	- анализ; - поощрение; - порицание.
3.3	Проведение анкетирования с целью установить уровень профессионально-деловых качеств.	По итогам 3-х месяцев со дня назначения на должность (выполнения обязанностей)		- заместитель командира (начальника) (организации) по военно-политической работе - непосредственный	- анкетирование; - интервьюирование.



				командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор).	
3.4	Проведение вечеров вопросов и ответов с военнослужащими и членами их семей	По итогам 3-х месяцев со дня назначения на должность (выполнения обязанностей), а также в случаи возникновения проблемных вопросов	Ответственность Дисциплинированность Организаторские способности	- командир (начальник); - заместитель командира (начальника) (организации) по военно-политической работе; - руководитель группы (наставник, куратор); - офицеры управления; - коллектив (группа).	- беседа; - разъяснение; - личный пример.
3.5	Выработка предложений по дальнейшему развитию ВПКО	После выполнения всех мероприятий	Ответственность Дисциплинированность Организаторские способности	- заместитель командира (начальника) (организации) по военно-политической работе - непосредственный командир (начальник); - руководитель группы (наставник, куратор); - офицеры управления.	- доклад

**Письмо-обращение**

от Киришко Владимира Петровича  
ул. Посадского,  
д. 273, кв. 12  
г. Саратов,  
410005  
тел.: 89023636286  
e-mail: vladimirkirishko@yandex.ru

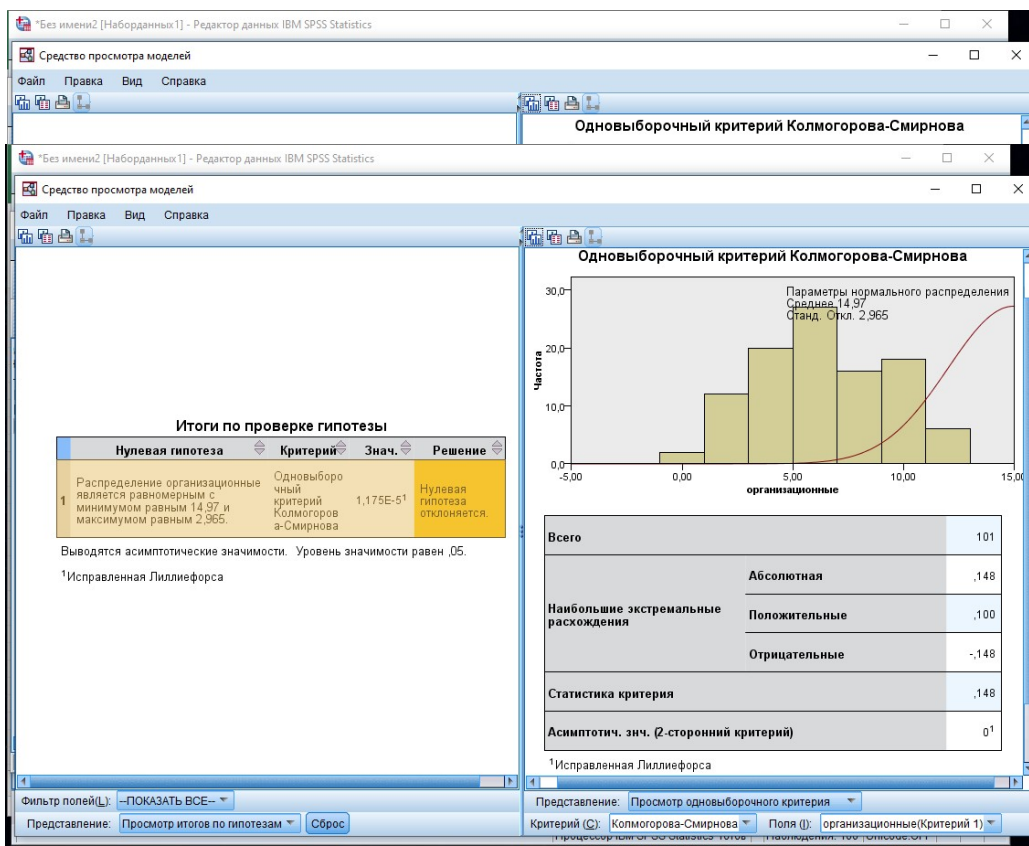
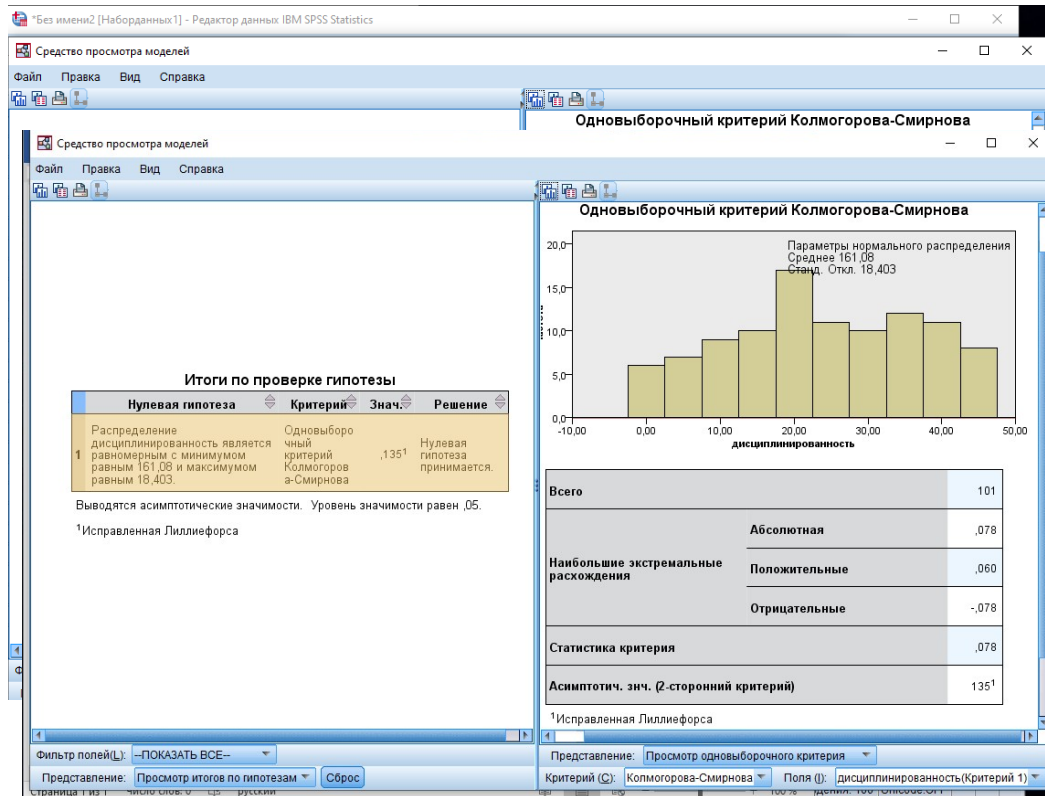
В соответствии с полученными данными, в рамках проведенного диссертационного исследования на тему: «Педагогическое обеспечение развития профессионально-деловых качеств личности офицера Росгвардии в воинском коллективе», доказавшими свою эффективность при апробации предложенной педагогической модели развития профессионально-деловых качеств офицера предлагаем:

– Дополнить обязанности всех должностных лиц в Уставе внутренней службы Вооруженных сил Российской Федерации пунктом, в котором указать понятие «профессионально-деловые качества», а также раскрыть необходимость их формирования и развития, в частности, дисциплинированности, ответственности и организаторских способностей, словами: «Командир (начальник) подразделения (службы) обязан развивать (формировать) у подчиненных профессионально-деловые качества. Проверять лично, через непосредственных командиров (начальников) у офицеров; заместители у прапорщиков (старшин) по направлениям; командиры подразделений у сержантов и солдат уровень развития военно-профессиональных качеств при сдаче итоговой проверки, во время сдачи зачетов по ВПП (проведение ВПР или в др. время определенное командиром)».

– Проверку указанных профессионально-деловых качеств проводить по одной из пяти предложенных, в исследовании, методик.

– Внедрить в служебно-боевую деятельность разработанные методические рекомендации для командиров и начальников с прибывшими, в новые воинские коллективы, офицерами мероприятия, которой рассчитаны на период – три месяца.

## Проверка распределения нормальности с помощью критерия Колмогорова-Смирнова.



**Предлагаемый план ввода в должность**

**УТВЕРЖДАЮ**

Командир войсковой части 0000  
генерал-майор

П.П. Петров

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 г.

**ПЛАН**

**ввода в должность**

командира 1 взвода 1 роты оперативного назначения 1 батальона

оперативного назначения

лейтенанта Иванова Ивана Ивановича

(фамилия, имя, отчество, занимаемая воинская должность)

Цели:

1. Ознакомить л-нта Иванова И.И. с требованием руководящих документов, регламентирующих организацию служебно-боевой деятельности (СБД).
2. Оказать помощь л-нту Иванову И.И. в изучении и выполнении должностных обязанностей.
3. Обучить правильной организации мероприятий СБД, обеспечению безопасных условий военной службы, сохранению жизни и здоровья подчиненных.
4. Воспитать ответственность за обучение и воспитание подчиненных.

Ответственный за ввод в должность:

Офицер-наставник:

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения	Кто проводит	Отметка о выполнении
1.	2.	3.	4.	5.
<b>ВВОДНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВВОДУ В ДОЛЖНОСТЬ:</b>				
1.	Представление личному составу воинской части, собеседование по вводу в должность.		Командир воинской части, заместители командира воинской части	
2.	Доведение основных требований по приёму дел и должности, подготовка плана ввода в должность.		КЧ, НШ – ЗКЧ	

3.	Изучение распорядка дня воинской части, ознакомление с размещением основных объектов воинской части и территории закрепленной за подразделением.		НШ - ЗКЧ, командир (начальник) <sup>1</sup>	
<b>ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВВОДУ В ДОЛЖНОСТЬ:</b>				
<b>2. По организации служебно-боевой деятельности</b>				
2.1.	Изучение боевого расчета подразделения, сигналов боевого и учебного оповещения. Участие в тренировке действий подразделения (воинской части) при осложнении обстановки.		НШ — ЗКЧ, Командир (начальник)НШ — ЗКЧ, Командир (начальник)	
2.2.	Ознакомление с объемом и спецификой боевой службы и выполняемых служебно-боевых задач (СБЗ) воинской части и подразделения. Участие в организации (несении) службы.		НШ — ЗКЧ, Командир (начальник)	
2.4.	Доведение, изучение (повторное ознакомление) нормативно-правовыми актами (НПА):			Исполнитель:
2.4.1	«Об итогах служебно-боевой деятельности за I полугодие 2023 года и задачах на II полугодие 2023 года».			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.2	«Об организации боевой подготовки, караульной и внутренней службы в II полугодии 2023 года».			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.3	Приказ МВД России № 410 дсп от 29.05.2010 г. «Об утверждении Наставления по служебно-боевой деятельности подразделений, караулов и войсковых нарядов воинских частей оперативного назначения и специальных моторизованных воинских частей».			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.4	Приказ ФСВНГ России № 286 от 06.10.2016 г. «О полномочиях должностных лиц войск национальной гвардии Российской Федерации по составлению протоколов об административных правонарушениях и административному задержанию».			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.5	Совместный приказ ФСВНГ РФ и МВД РФ № 430/635 «Об утверждении порядка организации взаимодействия ВНГ РФ с МВД РФ, его территориальными органами (подразделениями) при выполнении задач по ООП и ООБ».			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.6	Наставления по организации служебно-боевой деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации по участию в ООП и ООБ утвержденное приказом № 405 дсп от 14.11.2022 года.			НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.

<sup>1</sup> ст. 35 Указа Президента РФ от 10.11.2007 N 1495 (ред. от 31.07.2022) "Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации"

2.4.7	Методические рекомендации по организации и выполнению мероприятий повседневной деятельности утвержденные приказом Росгвардии от 3 сентября 2018 года № 1/535 - р	НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.8	УВС ВС РФ (главы 4,6,7,8).	НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.9	Методические рекомендации «Об обеспечении безопасности военной службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации (распоряжение Росгвардии от 22 ноября 2022 г. № 1/2005-р).	НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.10	Методические рекомендации «По организации и выполнению мероприятий повседневной деятельности в войсках национальной гвардии Российской Федерации (распоряжение Росгвардии от 3 сентября 2018 г. № 1/535-р).	НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
2.4.11	Методические рекомендации «По розыску и задержанию военнослужащих, уклонившихся от военной службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации (распоряжение Росгвардии от 14 октября 2021 г. № 1/1732-р).	НШ — ЗКЧ, командир (начальник), лично.
<b>3. По боевой и физической подготовке</b>		
3.1	Знакомство с учебно-материальной базой подразделения и воинской части.	ЗКЧ
	Учебно-методическое занятие по теме: «Требования безопасности при проведении занятий по боевой подготовке».	ЗКЧ
3.2.	Присутствие на занятиях (тренировках): - строевая подготовка - физическая подготовка - огневая подготовка - военно-политическая подготовка	ЗКЧ, командир (начальник)
3.3	Проведение занятий (тренировки): - строевая подготовка - физическая подготовка - огневая подготовка - военно-политическая подготовка	Офицер-наставник
3.4.	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:	
3.4.1.	Программы боевой подготовки подразделений (книги 1-21).	ЗКЧ, командир (начальник), лично
3.4.2	Методические рекомендации по боевой подготовке, профессиональной, служебной и физической подготовке в ВНГ РФ.	ЗКЧ, командир (начальник), лично

3.4.3	Приказ начальника Главного управления подготовки (сил) Росгвардии от 25 июня 2020 г. № 4 «Об утверждении Курса стрельб из стрелкового оружия, гранатомётов, огнемётов и боевых машин ВНГ России».			ЗКЧ, командир (начальник), лично
3.4.4	Приказ начальника Главного управления подготовки (сил) Росгвардии от 25 июня 2020 г. № 7 «Об утверждении Сборника нормативов по боевой, профессиональной служебной и физической подготовке войск национальной гвардии Российской Федерации».			ЗКЧ, командир (начальник), лично
3.4.5	Приказ ФСВНГ РФ от 29 марта 2018 г. № 100 «Об утверждении Наставления по физической подготовке в войсках национальной гвардии Российской Федерации».			ЗКЧ, командир (начальник), лично
3.4.6	Ознакомление с планом боевой подготовки воинской части.			ЗКЧ, командир (начальник), лично
<b>4. По военно-политической работе</b>				
4.1.	Ознакомление с историей и традициями военного института.		ЗКЧ по ВПР	
4.2.	Ознакомление с комплексным планом работы по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.		ЗКЧ по ВПР	
4.3.	Учебно-методическое занятие по теме: «Методики работы командира подразделения по организации военно-политической работы».		ЗКЧ по ВПР	
4.4.	Присутствие на проведении: - информирования; - воспитательной работы.		ЗКЧ по ВПР, Командир (начальник),	
4.5.	Проведение индивидуальных бесед, изучение морально-психологических качеств подчиненных и социально-демографических данных подразделения (воинской части).		ЗКЧ по ВПР, Командир (начальник)	
4.6.	Проведение: - информирования; - воспитательной работы.		Офицер-наставник	
4.7.1	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:			Исполнитель:
4.7.2	Приказ ФСВНГ России от 20.04.2021 г. № 132 «Об утверждении Наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической работы)».			ЗКЧ по ВПР, командир (начальник), лично
4.7.3.	Приказ командующего Южным округом ВНГ РФ от 28.04.2018 г. № 181 «О порядке реализации социальных гарантий в Южном округе войск национальной гвардии Российской Федерации».			ЗКЧ по ВПР, командир (начальник), лично



4.7.4.	Сборник Методических рекомендаций по организации военно-политической (политической) работы в войсках национальной гвардии Российской Федерации.		ЗКЧ по ВПР, командир (начальник), лично
4.7.5.	Приказ ФСВНГ России от 24.07.2020 г. № 224 «Об утверждении Инструкции о порядке представления и учета информации, касающейся преступлений, происшествий, нарушений воинской и служебной дисциплины в войсках национальной гвардии Российской Федерации».		ЗКЧ по ВПР, командир (начальник), лично
4.7.6.	Приказ ФСВНГ России от 25.12.2017 г. № 547 «Об утверждении Порядка и норм обеспечения материально-техническими средствами морально-психологического обеспечения войск национальной гвардии Российской Федерации» с изменениями внесенными в соответствии с приказом ФСВНГ России от 06.07.2023 г. № 238.		ЗКЧ по ВПР, командир (начальник), лично
<b>5. По техническому обеспечению</b>			
5.1.	Получение и закрепление личного оружия		ЗКЧ по В - НТЧ
5.2.	Учебно-методическое занятие по теме: «Меры безопасности при использовании оружия и боеприпасов».		ЗКЧ по В - НТЧ
5.3.	Проверка закрепления и исправности вооружения за подчиненным личным составом		КР, лично
5.4.	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:		Исполнитель:
5.4.1	Приказ ФСВНГ России от 30 июня 2017 г. № 192 дсп «Об утверждении руководства по артиллерийско-техническому обеспечению и перечня форм учётных документов ВНГ России».		ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
5.4.2	Приказ ФСВНГ РФ от 29.09.2017 года № 414 «Руководства по танкотехническому обеспечению ВНГ Российской Федерации».		ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
5.4.3	Приказ ФСВНГ РФ от 16.08.2017 года № 272 «Руководства по хранению бронетанкового вооружения и техники, автомобильной техники в ВНГ Российской Федерации».		ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
5.4.4	Приказ ФСВНГ РФ от 15.08.2017 года № 270 «Об утверждении Порядка хранения автобронетанкового (автомобильного) имущества на складах автобронетанкового (автомобильного) имущества в ВНГ Российской Федерации».		ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
5.4.5	Приказ ФСВНГ РФ от 29.06.2017 года № 194 дсп «Об утверждении Наставления по техническому обеспечению ВНГ Российской Федерации».		ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично

5.4.6	Приказ ФСВНГ РФ от 02.02.2018 года № 30 «О требованиях к оборудованию парков воинских частей и мест хранения (стоянки) транспортных средств ВНГ Российской Федерации».			ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
5.4.7	Приказ ФСВНГ РФ от 01.12.2017 года № 512 «Об утверждении Руководства по автотехническому обеспечения ВНГ Российской Федерации».			ЗКЧ по В - НТЧ, командир (начальник), лично
<b>6. По тыловому обеспечению</b>				
6.1.	Получение и закрепление обмундирования и вещевого имущества.			ЗКЧ по Т
6.2.	Учебно-методическое занятие по теме: «Нормы довольствия военнослужащих».			ЗКЧ по Т
6.3.	Проверка закрепления и исправности обмундирования и вещевого имущества подчиненного личного состава.			КР, лично
6.4.	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:			Исполнитель:
6.4.1.	Федеральный закон от 20 августа 2004 г. № 117-ФЗ "О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих".			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Жилищный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ.			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Приказ ФСВНГ РФ от 14 марта 2017 г. № 79 «Об утверждении Порядка реализации накопительно - ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации».			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Приказ ФСВНГ РФ от 15 ноября 2018 г. № 499 «Об утверждении порядка продовольственного обеспечения военнослужащих ВНГ РФ, лиц, проходящих службу в ВНГ РФ и имеющих специальные звания полиции, и некоторых других должностных лиц, а также организации их питания .....»			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Приказ МВД России от 19 июня 2006 г. № 465 «Об утверждении Положения о войсковом хозяйстве внутренних войск МВД России».			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Приказ Росгвардии от 28.12.2021 года № 484 «Об утверждении порядка обеспечения вещевым имуществом» в ВНГ РФ.			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
6.4.1.	Приказ Росгвардии от 06.11.2020 года № 444 «Об утверждении порядка обеспечения и норм снабжения специальными санитарно - хозяйственным имуществом».			ЗКЧ по Т, командир (начальник), лично
<b>7. По службе РХБЗ</b>				

7.1.	Получение и закрепление средств защиты органов дыхания, кожи, индивидуального дозиметра.		Начальник службы РХБЗ штаба	
7.2.	Проверка закрепления и исправности средств защиты органов дыхания, кожи за подчиненным личным составом.		КР, лично	
7.3.	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:			Исполнитель
7.3.1.	Приказ ФСВНГ РФ от 22 февраля 2019 года № 53 дсп «Об утверждении временного наставления по РХБЗ ВНГ РФ».			НРХБЗ, командир (начальник), лично
7.3.2.	Приказ ФСВНГ РФ от 4 декабря 2018 г. № 623 дсп «Об утверждении Порядка технического обеспечения РХБ защиты в Внг РФ, перечня форм учетных документов и порядка их ведения, требований к оборудованию мастерской по ремонту ВиС РХБ защиты».			НРХБЗ, командир (начальник), лично
7.3.3.	Совместный Приказ ФСБ, МО РФ, ФСВНГ РФ, МВД РФ от 22 января 2019 г. № 14 дсп «Об утверждении Положения о взаимодействии ФСБ России, Минобороны России, Росгвардии, МЧС России, Минздрава России, Роспотребнадзора, Россельхознадзора и ФМБА России при угрозе применения патогенных биологических агентов, токсических химикатов и радиоактивных веществ в террористических целях».			НРХБЗ, командир (начальник), лично
<b>8. По инженерной службе</b>				
8.1.	Получение и закрепление средств СИБ и САО.		Начальник инженерной службы штаба	
8.2.	Проверка закрепления и исправности средств СИБ и САО за подчиненным личным составом.		КР, лично	
8.3.	Изучение (повторное ознакомление) с НПА:			Исполнитель:
8.1	Приказ ФСВНГ России от 27 ноября 2017 г. № 500 «Об утверждении инструкции о порядке использования средств инженерного вооружения в войсках национальной гвардии России».			НИС, командир (начальник), лично
8.2	Приказ ФСВНГ РФ от 27 мая 2019 года № 177 дсп «Об утверждении требований к оборудованию ИТСО собственных объектов ВНГ РФ и руководства по организации оборудования ИТСО собственных объектов ВНГ РФ».			НИС, командир (начальник), лично
8.3	Приказ ФСВНГ РФ от 27 марта 2019 года № 108 дсп «Об утверждении временного наставления по инженерному обеспечению ВНГ РФ».			НИС, командир (начальник), лично
<b>9. По правовой работе</b>				
Изучить (повторно ознакомиться) с НПА:				Исполнитель
9.1	Приказ ФСВНГ РФ от 8 декабря 2017 г. № 524 «Об утверждении Наставления по правовой работе в войсках национальной гвардии Российской			ПК по ПР, командир (начальник),

	Федерации».	лично
9.2	Приказ командующего Южным округом ФНГ РФ от 30.01.2019 г. № 25 «Об утверждении правил подготовки правовых актов в Южном округе войск национальной гвардии Российской Федерации».	ПК по ПР, командир (начальник), лично
<b>10. По кадровому обеспечению</b>		
10.1.	Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».	
10.2.	Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".	
10.3.	Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 226-ФЗ "О войсках национальной гвардии Российской Федерации".	
10.4.	Положение о порядке прохождения военной службы, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237.	
10.5.	Приказ ФСВНГ РФ от 04 мая 2017 г. № 130 "Об утверждении Порядка организации и проведения аттестации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии Российской Федерации".	
10.6.	Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации".	
10.7.	Постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации Федерального закона "Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации».	
<b>Антикоррупционная деятельность</b>		
10.8	Указ Президента РФ от 19 мая 2008 г. № 815 «О мерах по противодействию коррупции».	
10.9	Федеральный закон РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».	
10.10	Приказ ФСВНГ РФ от 6 февраля 2017 г. № 398 «Об утверждении Порядка сообщения о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей (регламентов), сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачислении средств, вырученных от его реализации».	
10.11.	Приказ ФСВНГ РФ от 6 февраля 2017 г. № 40 «Об утверждении Порядка о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких уведомлений и организации проверки содержащихся в них сведений в войсках национальной гвардии Российской Федерации».	
10.12	Приказ ФСВНГ РФ от 13 февраля 2017 г. № 48 «Об утверждении Порядка уведомления военнослужащими войск национальной гвардии Российской Федерации, лицами, проходящими службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющими специальные звания полиции, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов».	
<b>11. По связи и информационным технологиям</b>		
11.	Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи».	
<b>12. По информационной безопасности и технической защите информации</b>		
12.1.	Постановление Правительства РФ от 5 января 2004 г. № 3-1 «Инструкция по обеспечению режима секретности в Российской Федерации».	

12.2.	Федеральный закон РФ от 5 января 2004 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
12.3.	Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне».
12.4.	Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
12.5.	Приказ ФСВНГ РФ от 30 мая 2017 г. № 155 «Об упорядочении обращений со служебной информацией ограниченного распространения в войсках национальной гвардии Российской Федерации».
12.6.	Приказ ФСВНГ РФ от 28 марта 2018 г. № *21 «Об утверждении Руководства по технической защите информации в войсках национальной гвардии Российской Федерации».
<b>13. По финансовому обеспечению</b>	
13.1.	Постановление Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2011 г. № 993 «О выплате военнослужащим премии за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей и ежегодной материальной помощи».
13.2.	Федеральный закон от 7 ноября 2011 г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат».
13.3.	Федеральный закон от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих».
13.4.	Приказ ФСВНГ РФ от 28 ноября 2020 г. № 472 «Об определении порядка обеспечения денежным довольствием и представлении отдельных (денежных) выплат в войсках национальной гвардии Российской Федерации».
<b>14. По учету и использованию личного состава</b>	
14.1.	Приказ ФСВНГ РФ от 15 мая 2017 г. № 139 « О порядке отбора кандидатов для поступления на военную службу по контракту в войсках национальной гвардии Российской Федерации, ....»
14.2.	Приказ ФСВНГ РФ от 11 июня 2016 г. № 01 «Перечень воинских должностей, замещаемых солдатами, матросами, сержантами, старшинами, прапорщиками и мичманами (в том числе которые могут замещаться ваоеннослужащими женского пола и гражданским персоналом), соответствующих им воинских званий и тарифных разрядов в войсках национальной гвардии российской Федерации».
14.3.	Приказ ФСВНГ РФ от 30 июня 2018 г. № 226 дсп «Об утверждении порядка ведения учета военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации, лиц, проходящих службу в войсках национаольной гвардии Росчсийской Федерации и имеющих специальные воинские звания полиции, федеральных государственных служащих и работников войск национальной гвардии Российской Федерации».
<b>15. По мероприятиям режима секретности и делопроизводства</b>	
15.1.	Постановление Правительства РФ от 5 января 2004 г. № 3-1 «Инструкции по обеспечению секретности в Российской Федерации».
15.2.	Постановление Правительства РФ от 6 февраля 2010 г. № 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».
15.3.	Федеральный закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1-ФЗ «О государственной тайне».
15.4.	Федеральный закон РФ от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию».
15.5.	Приказ ФСВНГ РФ от 30 июня 2022 г. № 212 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в войсках национальной гвардии Российской Федерации».
15.6.	Приказ ФСВНГ РФ от 12 октября 2021 г. № *77 «Об утверждении Перечня сведений, подлежащих засекречиванию Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации».
15.7.	Распоряжение ФСВНГ РФ от 28 июня 2022 г. №1/18дсп-р «Об утверждении

	Перечня стран, в которых военно-политическая, криминогенная, природноклиматическая и санитарно-эпидемиологическая обстановка обеспечивает безопасное пребывание военнослужащих, сотрудников и гражданского персонала ВНГ РФ в период их нахождения в отпуске».			
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВВОДУ В ДОЛЖНОСТЬ:</b>				
1	Личное планирование служебно-боевой деятельности (на сутки, неделю, месяц).	постоянно	КР	
2.	Проведение показательного инструктажа с личным составом, заступающим на службу (боевую, караульную, внутреннюю).	1 раз в месяц	КР	
3	Подведение итогов служебно-боевой деятельности.	2 раза в месяц — взвод, 1 раз в месяц - рота	КР	
4	Подведение итогов личной работы офицера в занимаемой воинской должности.	Еженедельно	КЧ, ЗКЧ, офицер-наставник, командир подразделения	
5.	Принятие зачетов по знанию основных руководящих документов.	По окончанию ввода в должность	КЧ, ЗКЧ, офицер-наставник, командир подразделения	
6.	Самостоятельное изучение требований НПА, руководящих документов (в части касающейся), регламентирующих служебно-боевую деятельность Росгвардии, Южного округа войск национальной гвардии Российской Федерации.	постоянно	лично	
7	Рассмотрение на заседании командования воинской части отчета о результатах ввода в должность офицера.	По окончанию ввода в должность	КЧ, ЗКЧ, офицер-наставник, командир подразделения	

Начальник штаба – заместитель командира войсковой части 0000

Офицер наставник:

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (дата)

Ознакомлен

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (дата)