

## **Использование основных форм и методов индивидуальной работы в процессе воспитания личного состава**

Особое место в воспитании личного состава занимает индивидуальная работа. Индивидуальная работа дело непростое и требует немало усилий, специальных знаний и ответственности. Она должна вестись с учетом возрастных, социальных, индивидуальных особенностей военнослужащих с учетом их психологических свойств, жизненного и профессионального опыта.

Индивидуальная работа – это система психолого-педагогических воздействий по отношению к каждому воспитуемому, направленная на максимально-целесообразный учет возрастных, социальных и индивидуальных особенностей личности в целях ее всестороннего развития и подготовки к успешному выполнению поставленных задач [5].

Индивидуальная работа в армии – это систематическая целенаправленная работа командиров и начальников с каждым военнослужащим с целью изучения его индивидуальных особенностей, воспитания и мобилизации на решение задач, стоящих перед службой или подразделением.

Индивидуальная работа предусматривает обязательный подбор и применение наиболее целесообразных и наиболее эффективных, с педагогической точки зрения, для каждого военнослужащего и конкретной ситуации форм, методов и средств воспитательного воздействия.

Цель индивидуальной работы – активизация человеческого фактора в воинской службе благодаря выявлению, учету и максимальному задействованию личностных качеств и психологических особенностей военнослужащих.

Индивидуальная работа выполняет комплекс функций, тесно связанных с общими функциями воспитания, но реализуемых по отношению к конкретному военнослужащему.

Напомним эти функции [1].

Формирующая – предусматривает целенаправленную выработку у воинов личностных качеств, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей по должностному предназначению;

Мобилизующая – способствует созданию в сознании военнослужащего настроения на достижение целей, стоящих перед ним или воинским коллективом;

Профилактическая – позволяет формировать у воинов установку на недопустимость и предупреждение отклонений от нормы в их поведении;

Развивающая – позитивное изменение интеллектуальных, физических и других личностных качеств военнослужащих;

Перевоспитывающая – устранение отдельных негативных качеств личности воинов.

Исходя из этих функций, индивидуальная работа призвана решать ряд основных задач:

- постоянное и целеустремленное изучение индивидуальных особенностей каждого военнослужащего в динамике его развития;
- воспитание каждого воина с учетом его индивидуальных особенностей;

- формирование у личного состава высоких морально-психологических и боевых качеств;
- укрепление воинской дисциплины;
- мобилизации личного состава на успешное решение задач боевой подготовки, повышения боевой готовности.

Для повышения эффективности индивидуальной работы необходимо соблюдать определенные условия.

Таковыми условиями являются:

- во-первых, это близость к подчиненным. Здесь имеется в виду уважение человеческого достоинства, традиций военнослужащих, равное и равное отношение к подчиненным, забота и внимание к каждому солдату, сержанту, офицеру, гражданскому персоналу, доброжелательность и взаимопомощь;
- во-вторых, успех в руководстве и в воспитании достигается не силой власти, а силой авторитета. При этом авторитет служебный, должностной должен дополняться авторитетом личным, моральным авторитетом;
- в-третьих, конкретность и эффективность индивидуальной работы во многом зависят от ее направленности, от педагогического мастерства офицера-воспитателя, его моральных и деловых качеств;
- в-четвертых, необходима четкая, стройная система организации индивидуальной работы.

Организация индивидуальной работы включает целый комплекс мероприятий, проводимых всеми категориями должностных лиц.

Особенностью индивидуальной работы является то, что она может проводиться в любое время, в любой обстановке. Она не требует сбора людей, подготовки помещений, технических средств и средств наглядности и доступна каждому начальнику службы.

Структурно организация индивидуальной работы включает взаимосвязанные этапы: подготовительный, целенаправленное педагогическое воздействие и результативный [5].

На подготовительном этапе определяется, что и как изучать в личности подчиненного, прогнозируются перспективы, выбираются наиболее целесообразные средства, формы и методы достижения поставленных целей.

На втором этапе (этап целенаправленного педагогического воздействия), реализуя план индивидуальной работы с подчиненными, начальник службы различными педагогическими методами и приёмами воздействует на военнослужащих и добивается их активного участия в самосовершенствовании.

На третьем этапе (результативный этап), дается оценка полученных результатов при проведении индивидуальной работы, и вносятся необходимые коррективы в определении новых (более высоких) целей воспитания, а соответственно и путей их достижения.

В системном виде организация индивидуальной работы в подразделении включает комплекс задач, воспитательных мероприятий, педагогических приемов, проверенных практикой и направленных на формирование высоких качеств воина-патриота.

Индивидуальная работа проводится со всеми без исключения категориями военнослужащих и гражданского персонала. Ни один военнослужащий не должен остаться без внимания и без воспитательного воздействия.

Использование в индивидуальной работе разнообразных методов, средств и форм.

К методам индивидуальной работы относятся все методы психолого-педагогического изучения личности, её воспитания и перевоспитания, применительно к конкретному военнослужащему [1].

Индивидуальная работа начинается с изучения индивидуальных особенностей личности военнослужащего с использованием различных методов.

Методами изучения личности, широко применяемыми в практике индивидуальной работы, являются:

- психолого-педагогическое наблюдение;
- индивидуальная познавательная беседа;
- психолого-педагогический эксперимент (естественный и искусственный – лабораторный);
- обобщение независимых характеристик;
- изучение документов и педагогической документации;
- письменные связи с родителями и трудовыми (учебными) коллективами;
- тестирование;
- социометрическое описание группы (отделения, взвода).

Наиболее доступными для начальника службы являются наблюдения и беседа.

Метод наблюдения основывается на планомерном наблюдении за деятельностью военнослужащего, его поведенческими реакциями, отношением к службе [2].

Наблюдение должно вестись системно, планомерно, на основе знаний о психике человека и основных закономерностях её проявления в процессе выполнения военно-профессиональных задач.

В ходе наблюдения оцениваются основные психические особенности военнослужащего:

- сила, подвижность и уравновешенность нервных процессов (темперамент);
- особенности интеллектуальной сферы (при этом оценивается не отсутствие знаний, а умение оперировать наличной информацией, излагать мысли логично, системно, последовательно);
- черты характера, наличие нервозности, психопатических черт;
- эмоциональная возбудимость, устойчивость психики;
- мотивация к службе и дисциплинированность;
- организаторские, профессиональные и деловые качества и способности;
- отношение к коллективу, коммуникабельность, общественная активность и др. особенности личности.

Индивидуальная психологическая познавательная беседа.

Беседа представляет собой речевое общение, в процессе которого выявляются и решаются необходимые проблемы (в данном случае, изучение подчинённого).

Индивидуальные беседы проводятся для ознакомления с личностью по мере накопления вопросов, возникающих в процессе наблюдения, изучения документов, анкетирования, опросов и т.д.

В ходе использования других методов, осуществляется углубленное изучение и накопление фактического материала по изучению личности военнослужащего.

На основе полученных при изучении военнослужащего данных планируется и проводится дальнейшая индивидуальная работа с использованием всех методов и форм воспитания (убеждения, примера, упражнения, поощрения, принуждения).

Подробнее рассмотрим некоторые формы индивидуальной работы.

Индивидуальные психолого-педагогические беседы.

В данном случае индивидуальная беседа выступает как форма индивидуальной воспитательной работы и решает цели и задачи по воспитанию и перевоспитанию конкретного военнослужащего.

Основное назначение индивидуальной беседы – воздействовать на сознание и чувства воинов. Главное достоинство беседы заключается в ее интимности, доверительности [5].

Индивидуальные задания и поручения.

Суть этой формы состоит в умении офицера увидеть в человеке положительное качество и использовать его для воспитания воина.

Виды индивидуальных заданий разнообразны:

а) учебные задания – используются с целью оказания помощи подчиненному лучше усвоить тот или иной раздел программы боевой и общественно-государственной подготовки.

б) служебные задания даются при несении внутренней и караульной служб, на хозяйственных и регламентных работах, боевых дежурствах, во время работы в сменах поваров, при организации рационализаторской работы и т.д.

в) общественные поручения используются офицерами с целью вовлечения воина в активную общественную, культурно-досуговую и спортивную работу.

Индивидуальная помощь подчиненному.

Эффективность индивидуальной помощи заключается в ее конкретности, в строгом учете особенностей личности.

Виды помощи могут быть различны:

- помощь в подготовке к занятиям, в выполнении функциональных обязанностей;
- повседневное внимание подчиненному;
- помощь в воспитании определенных черт характера выработке привычек правильного поведения.

Действенность этой формы ИР зависит от доброжелательности, чуткости искренности, уважения офицером своего подчиненного

Забота о подчиненном.

Проявляя заботу о подчиненном, об удовлетворении его нужд и потребностей офицер не только выполняет свою служебную обязанность, но и завоевывает расположение на уважение подчиненного, получает возможность активнее и эффективнее влиять на воина.

Индивидуальный контроль за выполнением присяги, уставов, наставлений, приказов, распоряжений и поручений командиров и начальников.

Почему необходим индивидуальный контроль? Да потому что в зависимости от воспитанности один военнослужащий все требования выполняет добросовестно, другой – не добросовестно.

Индивидуальный контроль помогает воину добросовестно выполнять свои обязанности.

Критика – мощное средство индивидуальной работы.

Чтобы критика была наиболее действенной и результативной необходимо выполнить следующие условия:

- критика должна быть конкретной; критиковать надо за конкретные недостатки в поведении воина, в его службе;

- критика должна быть справедливой;
- критика должна быть своевременной; не следует использовать для критики старые факты;
- критика должна быть доброжелательной.

Дисциплинарная практика.

Поощрения и взыскания должны быть только индивидуальными. Коллективные взыскания и наказания вообще запрещены.

Поощрения и взыскания должны соответствовать степени заслуг или виновности.

Нельзя накладывать взыскания в состоянии раздражения.

Наказывая подчиненного нельзя его оскорблять и унижать его личное достоинство.

При поощрении необходимо соблюдать следующие условия: не поощрять только любимчиков, поощрения надо разнообразить и соблюдать принцип от меньшего к большему, поощрения надо использовать не очень часто.

При организации и проведении индивидуальной работы целесообразно учитывать наличие ряда «абстрактных типов» личности, чтобы правильно выбрать наиболее эффективные методы и формы индивидуального воздействия [5].

Психология выделяет ряд таких «абстрактных типов»: «позитивный», «аффективный», «циник», «неустойчивый», «романтик», «настороженный», «соглашатель», «пересмешник», «лидер», «козел отпущения».

С каждым отдельным «типом личности» необходимо использовать различные приёмы индивидуального воздействия [4].

Заканчивая рассмотрение сущности и организации индивидуальной работы, следует обратить внимание на важнейший элемент организации этой работы – необходимость ведения каждым офицером педагогического дневника.

Начальнику службы в своей практической работе приходится анализировать и хранить в памяти много различных сведений о своих подчиненных. Эти сведения рекомендуется отражать в педагогическом дневнике.

Наличие педагогического дневника, правильное, своевременное его ведение (заполнение) помогают анализировать поведение и оценивать подчиненного в целом.

В педагогическом дневнике кроме общих демографических данных рекомендуется отражать результаты наблюдения, материалы различных характеристик (письменных и устных), динамику профессионального и служебного роста, намечать пути устранения недостатков подчиненного, а также учет проводимых мероприятий с подчиненными.

Педагогический дневник – не догма. Единой формы ведения дневника не существует. Каждый офицер выбирает и устанавливает удобную и приемлемую для него форму дневника.

Таким образом, одним из основных и результативных методов работы с личным составом является индивидуальная работа. Ее эффективность зависит от качества ее организации, высокой ответственности и активной работы всех воспитателей, в т.ч. и начальников служб, по воспитанию своих подчиненных. Индивидуальная работа – это служебная и моральная обязанность всех начальников служб.

**Список использованных источников.**

1. Ефремов, О.Ю. Военная педагогика: учеб. для военных вузов [Текст] / О.Ю. Ефремов. – СПб.: Питер, 2015.
2. Маклаков, А.Г. Общая психология: учеб. для вузов [Текст] / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2005.
3. Об организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации [Текст] / Приказ Министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2019 г. № 404.
4. Психология и педагогика. Военная психология [Текст] / под ред. А.Г. Маклакова. – СПб., 2007.
5. Проблемы воспитательной работы в подразделениях и службах материально-технического обеспечения: учеб. пособие [Текст]. – Вольск: ВВИТ, 2014.