

Додаток 4  
до пункту 7 Настанови щодо організації соціально–гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **про організацію та проведення індивідуальної виховної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Індивідуальна виховна робота з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту (далі – з особовим складом) – це систематичний, цілеспрямований педагогічний вплив на конкретну особу, метою якого є виховання підготовленого, висококваліфікованого, морально загартованого, дисциплінованого, пильного і мужнього працівника, який може стійко переносити високі фізичні та моральні навантаження, психологічні стреси, долати труднощі служби. Проведення індивідуальної роботи з особовим складом передбачає систему виховних заходів, які проводяться з урахуванням індивідуальних особливостей працівника і спрямовані на формування в нього необхідних умінь і навичок, високих професійних і особистих якостей.

1.2. Індивідуальна виховна робота з особовим складом здійснюється відповідно до вимог Конституції України, Закону України “Про правові засади цивільного захисту”, інших законів України, нормативних актів Президента України, Кабінету Міністрів України та МНС України, Настанови щодо організації соціально–гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту, цим Положенням.

1.3. Індивідуальна виховна робота з особовим складом здійснюється:

1.3.1. Керівниками структурних підрозділів центрального апарату Міністерства, органів і підрозділів цивільного захисту – з безпосередньо підпорядкованим особовим складом та відповідно функціональних обов'язків;

1.3.2. Працівниками органів і підрозділів цивільного захисту по роботі з персоналом – відповідно до функціональних обов'язків;

1.3.3. Наставниками – відносно закріплених молодих працівників;

1.3.4. Громадськими організаціями, створеними в органах і підрозділах цивільного захисту відповідно до чинного законодавства;

1.4. Психологічне супроводження індивідуальної виховної роботи з особовим складом проводиться фахівцями служби психологічного забезпечення.

1.5. Загальне керівництво, організація та відповідальність за проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом покладається на керівника органу чи підрозділу цивільного захисту.

## **2. Принципи проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

Основними принципами проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом є:

- 2.1. Науковість.
- 2.2. Законність.
- 2.3. Послідовність та комплексність.
- 2.4. Здійснення педагогічного впливу на основі вивчення індивідуальних психологічних особливостей особового складу.
- 2.5. Повсякденна вимогливість та повага до кожного підлеглого.
- 2.6. Поєднання індивідуального та колективного впливу на особистість.
- 2.7. Дотримання поміркованості у критиці та спирання на позитивні якості підлеглого.
- 2.8. Цілеспрямованість у досягненні конкретних завдань виховання.
- 2.9. Своєчасне реагування на відхилення в поведінці підлеглих у різноманітних ситуаціях.

## **3. Завдання індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

Основними завданнями індивідуальної виховної роботи з особовим складом є:

- 3.1. Виховання у душі патріотизму, відданості Українському народу, його традиціям.
- 3.2. Прищеплення шляхом диференційованого підходу високих професійних, фізичних, морально-етичних, естетичних та загальнолюдських якостей.
- 3.3. Формування високої правової культури, дисциплінованості, прагнення набути високого рівня професійної майстерності.
- 3.4. Забезпечення якісного виконання особовим складом своїх функціональних обов'язків, піднесення ефективності їх службової діяльності та боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм і методів роботи з людьми.

## **4. Основні методи проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

Методами проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом є способи впливу суб'єктів на свідомість, волю та почуття особового складу з метою формування у них високих моральних та професійних якостей.

Індивідуальна виховна робота з особовим складом передбачає такі основні методи:

- 4.1. Діагностична бесіда – особисте спілкування з підлеглим з метою залучення його до співробітництва та отримання певної інформації про його

особистість. При вмілому проведенні бесіди можна виявити особисті переживання підлеглого, його оцінку стану справ у колективі, ставлення до найближчого оточення та керівників. Як підсумок, визначається своєрідний “діагноз”, на основі якого і буде здійснюватись подальша індивідуальна робота з конкретною особою.

4.2. Спостереження – передбачає наявність чіткої мети та детальної фіксації результатів. При вивченні індивідуальних особливостей, як правило, застосовується вибіркоче спостереження, у ході якого виявляються певні риси, особливості поведінки, якості особистості. Ці спостереження фіксуються в щоденниках, записниках, журналах.

4.3. Діагностичний експеримент – дозволяє виявити здатність підлеглого сприймати виховний вплив та відповідати на нього змінами поведінки в позитивному напрямку. Експеримент є вихідним пунктом для довгострокового планування індивідуальної роботи з особовим складом. На початку та наприкінці експерименту за допомогою спостереження, узагальнення незалежних характеристик, результатів діяльності та інших методів вивчення фіксуються параметри досліджуваних психологічних особливостей та якостей.

4.4. Переконавання – використовується з метою формування або подальшого розвитку нової якості чи форми поведінки, виходячи із завдань індивідуальної роботи з особовим складом та вироблення нового ставлення у підлеглого до тієї чи іншої дії, вчинку або провини.

4.5. Вивчення документації – відображає хід та результати формування світогляду, його загальної та спеціальної професійної підготовки тощо. Цей метод дає можливість проаналізувати рівень отримання професійних умінь та навичок, засвоєння морально-етичних норм, правил етикету, а також відстежити динаміку розвитку колективу. Отримані результати порівнюються з підсумками минулої діяльності, що дає змогу виявити тенденції та внести корективи в організацію та здійснення індивідуальної виховної роботи з особовим складом.

4.6. Стимулювання – спрямоване на посилення тих позитивних тенденцій, що вже мають місце в поведінці особи. Індивід підсвідомо хоче, віддає перевагу та буде робити так, як того прагне керівник. Однак дана тенденція недостатньо виражена. На шляху її реалізації стоять певні перепони – як об’єктивні (ті або інші труднощі), так і суб’єктивні (недостатнє знання ситуації).

4.7. Узагальнення незалежних характеристик – збирання, вивчення, узагальнення та аналіз якомога більшого числа відомостей про підлеглого. При цьому інформація отримується від найближчого оточення, керівників, колег тощо. Техніка отримання незалежних характеристик різноманітна: бесіди, експертні оцінки, письмові характеристики, анкети. Цей метод спрямований на більш глибоке вивчення окремих якостей, здібностей особистості.

4.8. Об’єктивна оцінка діяльності та поведінки підлеглого – полягає в системі психологічного впливу, що реалізується за допомогою обговорення, аналізу, узагальнення та об’єктивної оцінки діяльності і поведінки, спрямованих на усунення наявних помилок та негативних проявів, розвитку відповідальності за свою поведінку та результати діяльності колективу.

4.9. Надання допомоги в побудові системи уявлень та переконань. В основу методу закладено активізацію мислення, пам'яті та пізнавальних процесів з метою розширення уявлень про те чи інше явище, об'єкт, проблему. Необхідність його застосування виправдана у випадках, коли підлеглий має небажану поведінку, пов'язану з одностороннім уявленням про ситуацію та її наслідки, в якій він діє. Цей метод може бути реалізований великою кількістю прийомів, до числа яких належать: постановка конкретних запитань, які будуть сприяти виникненню необхідних уявлень; формулювання проблемних запитань з метою стимулювання логічного мислення, необхідного для прогнозування розвитку ситуації, використання засобів наочності, що сприяють активізації пам'яті, використання аналогій, порівнянь, співставлень тощо.

4.10. Навчання. Метою використання методу може бути формування необхідних для вирішення професійних завдань знань, умінь та навичок. У даному випадку йдеться не про один вчинок підлеглого, а про систему вчинків, певну лінію поведінки. При цьому той, стосовно кого застосовується метод, переконаний у необхідності співпраці. Але для реалізації цього переконання йому бракує досвіду. Так, наприклад, підлеглий часто конфліктує через свою нестриманість, "гарячковість". При проведенні індивідуальної виховної роботи потрібно з'ясувати основні види ситуацій, в яких він "зривається", проводити "репетиції" необхідної поведінки в різноманітних ситуаціях і тим самим закріпити навички врівноваженої поведінки.

4.11. Примус – полягає у використанні комплексу різноманітних прийомів і засобів, покликаних певним чином примусити особу до виконання загальноприйнятих вимог. Він реалізується через наступні прийоми: категорична вимога, попередження про притягнення до дисциплінарної відповідальності, наказ. Даний метод (при позиції протистояння об'єкта індивідуальному впливу) застосовується лише у винятковому випадку, коли інші методи не дали бажаного результату.

## **5. Основні форми індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

Формами індивідуальної виховної роботи є засоби зовнішнього впливу суб'єктів, які здійснюють вплив на підлеглого.

Індивідуальна виховна робота передбачає такі основні форми впливу на підлеглого:

- особистий приклад;
- співбесіда;
- індивідуальне доручення і завдання;
- індивідуальна допомога (особливо молодим працівникам);
- індивідуальний контроль;
- заслуховування звітів, оцінка їх службової діяльності;
- використання можливостей виховного впливу колективу;
- знання соціально-побутових проблем підлеглого з метою надання відповідної допомоги та впливу на виконання службових обов'язків;
- використання засобів пропаганди та агітації;

надання практичної допомоги з метою формування у підлеглого стійкої суспільної орієнтації, розширення його світогляду, вміння спілкуватись з різними категоріями людей тощо;

використання засобів дисциплінарного та морального впливу (поєднання заохочень та стягнень);

ознайомлення зі станом здоров'я (заняття фізичною підготовкою, результати проходження щорічного медичного огляду тощо).

## **6. Психологічне супроводження індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

До форм психологічного супроводження належать:

6.1. Навчання працівників, вказаних у п. 1.4 цього Положення, основам психології особистості, соціальної психології, конфліктології та психології суїцидальної поведінки.

6.2. Проведення з підлеглими рольових ігор (тренінгів) у ході професійної підготовки, спрямованих на формування потрібної ціннісної орієнтації, мотиваційної спрямованості, на формування, підтримку та розвиток професійно важливих якостей та рис, а саме: активності, наполегливості, відповідальності, чуйності, терпимості, здатності знаходити адекватні шляхи вирішення, самореалізації в різноманітних життєвих ситуаціях, у тому числі у службовій діяльності та міжособистісних стосунках.

6.3. Надання індивідуальної та групової психологічної допомоги з метою запобігання девіантній поведінці та збереження психологічного здоров'я за їх особистим зверненням або ініціативою підлеглих, перелічених у пункті 1.4, надання рекомендацій щодо організації і проведення індивідуальної виховної роботи.

6.4. Регулярне вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділах і надання рекомендацій керівництву щодо його корекції та покращання.

6.5. Вивчення психологічної сумісності та готовності до сумісної професійної діяльності, а також при організації процесу наставництва. Надання рекомендацій керівництву щодо розстановки кадрів у органах і підрозділах цивільного захисту.

## **7. Планування та облік проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом**

7.1. Планування та облік індивідуальної виховної роботи з особовим складом здійснюється керівниками та працівниками, визначеними пунктом 1.3 цього Положення.

7.2. Планування та облік індивідуальної виховної роботи з особовим складом здійснюється у Журналі планування та обліку проведення індивідуальної виховної роботи з особовим складом (**додаток 7 до Настанови**).

7.3. Індивідуальна виховна робота з особовим складом планується на квартал і здійснюється керівниками відносно підлеглого особового складу, перш за все з особами, які схильні до порушень дисципліни, мають стягнення, з молодими працівниками тощо.

7.4. Планування здійснюється на основі аналізу соціально-психологічного клімату в колективі, стану дисципліни, висновків останньої атестації, результатів службової діяльності, індивідуальних особливостей тощо.

Перший заступник Міністра

В.М.Антонець