

влиять на формирование будущего поколения. Индивидуальность присуща конкретной личности и отражает ее специфику и неповторимость. Индивидуальность - неповторимая совокупность признаков, присущих отдельному организму, отличающих его от всех других; самобытность личности, проявляющаяся на всех уровнях ее жизнедеятельности. Творческая индивидуальность будущего учителя предполагает развитие педагогических способностей, творческого мышления, творческого воображения. Проведение уроков в период педагогической практики, организация различных праздничных мероприятий, участие в конкурсах, выставках, а также художественно-творческие работы студентов определяют уровень развития творческой индивидуальности.

Таким образом, мы рассмотрели содержательный блок модели воспитания этнокультурных отношений будущих учителей, который обеспечивает уровень сформированности воспитания этнокультурных отношений будущих учителей. Данная модель является содержательно-смысловым наполнением концепции воспитания этнокультурных отношений будущих учителей в современном образовательном пространстве.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Волков, Г.Н. Введение в этнопедагогику

[Текст]: учеб. для студ высш. учеб. заведений / Г.Н. Волков, Т.Н.Петрова, А.Б. Панькин. - М.: ООО «Большая медведица», 2006. - 368 с.

2. Гильманов, С.А. Педагогические основы актуализации творческой индивидуальности педагога [Текст]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: / С.А. Гильманов. - Казань, 1996. - 48 с.
3. Крысько, В.Г. Этническая психология [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.Г. Крысько. - М.: Академия, 2007. - 320 с.
4. Спиридонова, И.Е. Этнокультурное взаимодействие и межнациональные отношения в Якутии [Текст] / И.Е. Спиридонова. - Новосибирск: Наука, 1999. - 102 с.

E. Vertyakova

#### MODEL OF NURTURING OF ETHNO-CULTURAL RELATIONS OF TEACHERS TO BE IN THE MULTICULTURAL EDUCATIONAL MEDIUM

*Abstract.* In the article there has been presented a model of nurturing of ethnocultural relations of teachers to be in the present educational environment. In the substantial block of the model there have been marked out ethnocultural orientation, ethnoculturological competence and creative individuality of the teacher to be which will make it possible to ensure success of the given mode of upbringing.

*Key words:* ethnocultural relations, model, ethnocultural orientation, ethnoculturological competence, creative individuality.

УДК 355.23:37.8

Метельков А.Ю.

### СПЕЦИФИКА ПОГРАНИЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОФИЦЕРА-ПОГРАНИЧНИКА\*

*Аннотация.* Раскрываются особенности пограничной деятельности как специфической области социальной жизни пограничников. Рассматривается организационная культура как существенный аспект осуществления пограничной деятельности. Дается анализ отдельных элементов организационной культуры офицера-пограничника.

*Ключевые слова:* пограничная деятельность. Организационная культура

офицера-пограничника. Ценности. Нормы. Управленческий лидер.

Развал Советского Союза и создание Российской Федерации как государства на принципах демократии вызвали кардинальные изменения в системе воспитания будущих офицеров. К проблемам, возникшим в армии, в общем, и в пограничных органах в частности, в ходе перехода от партийно-идеологического воспитания к воспитанию активной личности каждого

\* © Метельков А.Ю.

гражданина, можно отнести:

- не принятие символики, отражающей принадлежность к пограничным органам;
- утрату гордости за прохождение службы в пограничных органах;
- подмену ценностей и ценностных ориентаций;
- повышение количества дисциплинарных нарушений;
- злоупотребления должностными полномочиями и др.

Обобщив приведенное выше можно сказать, что ослаблена организационная культура будущих офицеров-пограничников. «Организационная культура – это совокупность разделяемых ценностей, убеждений, отношений и норм, которые определяют поведение и ожидание каждого члена организации» [6].

Изучением организационной культуры современная зарубежная и отечественная наука занимается с середины XX века. Для офицеров-пограничников актуальность организационной культуры особенно велика, поскольку новые экономические преобразования и реорганизации пограничной службы нуждаются в институциональной оформленности необходимых ценностных приоритетов на уровне общества и организации.

Содержание организационной культуры офицеров-пограничников обусловлено двумя факторами: во-первых, природой пограничной деятельности; во-вторых, социальным и культурным своеобразием данной профессиональной группы. Пограничная деятельность как вид государственной службы обладает признаками, общими для любой социальной деятельности, но, наделяясь специальными задачами, имеет свои отличительные особенности.

Пограничная деятельность – специфическая область социальной жизни пограничника, в которой находят применение его специальные знания, умения, навыки, реализуются профессионально значимые качества и способности. Её отличие от других видов социальной деятельности заключается в том, что в силу особого социального предназначения она ограничивает способы самореализации человека, предлагая проверенные временем, четко регламентированные и контролируемые моде-

ли профессионального поведения. Выбор данной профессии сопряжён с необходимостью серьёзной оценки человеком своего интеллектуального, психологического, физического, нравственного потенциала и соотношения личных интересов и ценностей с ценностями и смыслом пограничной деятельности.

Специфика пограничной деятельности заключается в наличии источника опасности, как на территории сопредельного государства, так и внутри своей страны. «Офицеру необходимо знать социальные условия, военно-политическую и оперативную обстановку в своем регионе, он обязательно должен разбираться в складывающихся в приграничье межнациональных отношениях, хорошо представлять общественную психологию населения и возможные его отрицательные реакции в зоне ответственности войск. Всё это позволит занять вполне определённую, единственно правильную линию поведения в отношении сопредельного государства, противоборствующих политических сил» [7, с. 17].

Эта особенность пограничной деятельности двойственно влияет на субъекты её осуществления. Амбивалентность офицера-пограничника связана с решением двух, на первый взгляд противоречивых задач, стоящих перед ним и требующих высокой боеспособности и боеготовности.

Первая задача – сохранение мира на Государственной границе Российской Федерации.

Вторая задача – охрана Государственной границы Российской Федерации, ведение боевых действий, применение насилия, проведение специальных операций, сопровождающихся разрушениями, смертью и увечьями людей. При этом выполнение последней задачи как физически, так и психологически отражается на самом офицере-пограничнике.

Следующим структурным компонентом, раскрывающим специфику пограничной деятельности, является мотивация личности. Обращение к историческому прошлому позволяет нам определить только одну мотивацию для выбора и несения пограничной службы – это мотив призвания.

Иные мотивы выбора, в связи с особенностью современной политической си-

туации в стране и мире, отсутствуют. Остается нереализованной или реализуется не полностью возможность получения бесплатного высшего образования, материальное благополучие. Это вызвано тем, что пограничная деятельность ограничивает возможности по их удовлетворению. Так, стремление к материальному благополучию теряет смысл, в связи с тем, что сама возможность потери жизни при выполнении оперативно-служебных задач по защите и охране государственной границы, обесценивает любое вознаграждение и не соизмеримо с ценностью жизни.

В ходе исторического развития пограничных органов выработалось своеобразное компенсирующее средство – высокий престиж пограничной деятельности, сложившийся благодаря осознанию значимости ратного труда офицера-пограничника.

Изменяющиеся способы и методы осуществления пограничной деятельности увеличивают объем информации, необходимой офицерам для выполнения поставленных задач, а возможности должностных лиц пограничного подразделения по реализации имеющейся информации ограничены нравственной основой субъектов пограничной деятельности. В результате возникают противоречия между уровнем технического мастерства офицера и нравственными регуляторами его поведения.

Кроме того, специфическим способом достижения целей в пограничной деятельности является осуществление контрразведывательной, разведывательной [3, с. 10-12], оперативно-розыскной деятельности [5, с. 24] в сочетании с войсковыми действиями пограничных подразделений в отношении нарушителей государственной границы, режима государственной границы, пограничного режима. Осуществление пограничной деятельности в современных условиях может повлечь за собой изменения в ценностно-нормативной сфере офицера-пограничника и как следствие привести его к нравственной дезориентации. В связи с этим резко увеличивается значение ценностно-нормативных регуляторов пограничной деятельности, соответствующих общечеловеческим гуманистическим ценностям и идеалам.

Все это свидетельствует не только о необходимости создания эффективных меха-

низмов морально-нравственной регуляции профессиональной деятельности офицеров, основанных на приоритетности общечеловеческих ценностей, но и о специфике организационной культуры офицеров-пограничников.

Анализ содержания и особенностей пограничной деятельности позволяет выявить и обосновать своеобразие организационной культуры офицеров-пограничников и определить ее как *присущую пограничной службе систему социально допустимых моделей, образцов внутригрупповой жизнедеятельности (знаний, умений, навыков, формальных и неформальных правил и норм, ценностей, моральных принципов, обычаев и традиций), которые поддерживаются сотрудником пограничных органов и задают общие рамки его поведения, согласующиеся с целями и задачами пограничной деятельности.*

Раскроем основные элементы организационной культуры офицеров-пограничников через призму осуществляемой ими пограничной деятельности.

Находясь в постоянной готовности к противодействию различным нарушителям, офицер-пограничник должен обладать умениями и навыками, позволяющими ему действовать в каждой нестандартной ситуации. От сформированности этих навыков зависит и его жизнь, и жизнь его подчиненных, их психическое и физическое состояние.

Появление новых технических средств, вооружения, снаряжения, средств обеспечения жизнедеятельности и поддержания связи изменяют стратегию и тактику пограничной деятельности. Происходящие изменения предъявляют новые требования к уровню подготовки выпускников пограничных вузов, становятся основой для расширения области практических умений и навыков офицеров-пограничников.

Для профессионального мировоззрения офицеров-пограничников характерно *конструирование образа нарушителя (врага)*. Образ врага скрыто или явно определяет цели и задачи пограничной деятельности, характер и объем профессиональных знаний, умений, навыков. Он также служит эффективным средством мобилизации нравственных, психических и физических

сил офицера-пограничника. Отсутствие образа нарушителя или не точное его воспроизведение затрудняют адаптацию выпускников пограничных вузов к пограничной деятельности, деморализуют их.

Велик феномен влияния *авторитета и лидерских качеств* офицеров-пограничников на характер организационной культуры. С момента назначения на руководящую должность выпускники пограничных вузов наделяются властными полномочиями и как руководители обязаны обладать не только волевыми (командирскими) качествами, но и быть эталонами пропагандируемых в пограничном ведомстве ценностей, образцами поведения. В условиях постоянного внимания к действиям начальника подразделения скрыть от личного состава пробелы в своём воспитании офицерам не представляется возможным. В связи с этим для офицера-пограничника является обязательным наличие деловых и личностных качеств, которые выделяют его как управленческого лидера, наделенного как статусной властью, так и полномочиями большинства членов воинского коллектива.

Основополагающее место в организационной культуре офицера-пограничника занимает система ценностей. Обратимся к анализу ключевых ценностей для офицера-пограничника. С петровских времен *честь офицера* и дворянина выполняла важную социальную функцию: она выделяла офицерство среди остальных военнослужащих, позволяла им осознавать свое особое положение и в то же время особое предназначение в армии «честь дворянин не кинет, хоть головушку покинет» [1, с. 456]. Тем самым удовлетворялась одна из смысло-жизненных потребностей человека – потребность в самоутверждении и признании своей значимости другими людьми. Принятие в качестве основной ценности организационной культуры офицерской чести определило смыслообразующие направления в пограничной деятельности и поведение офицера-пограничника.

Современные офицеры-пограничники являются преемниками русских офицеров. И хотя иными стали отношения к собственности, идеология, социально-экономическое положение, социальные интересы, основополагающие для дворянского

офицерского корпуса профессиональные ценности пройдя определенный этап трансформации актуальны и сегодня.

Для раскрытия структуры организационной культуры офицера-пограничника как носителя корпоративного духа важно рассмотреть ценности *товарищества или пограничного братства*.

Данная ценность в условиях прохождения пограничной службы на отдаленных друг от друга заставах, вблизи с территорией другого государства (строящего свои отношения с нашей страной иногда далеко не по принципам добрососедских отношений) носит прагматический характер. Это проявляется в постоянной готовности начальника пограничного подразделения оказать помощь своему «соседу». Она проявляется как в служебной, так и в неслужебной сфере жизнедеятельности офицера-пограничника. Н.И. Макаров отмечал: «в пограничном отряде перестраивались человеческие отношения, они наполнялись теплотой, уважением...» [2]. Поэтому пограничная деятельность – это, прежде всего, коллективная деятельность и больше чем другие виды военной деятельности, нуждается во взаимовыручке и взаимопомощи.

В отличие от понятия долга предстателей гражданских профессий *долг* офицера-пограничника несет несколько иное содержание. В нем сокрыто противоречие, проявляющееся в выполнении профессиональных задач, закрепленных нормативными правовыми актами, и необходимости соблюдения нравственных требований в отношении нарушителей государственной границы. Чувство долга перед Отечеством толкает офицера к самопожертвованию. Долг, честь и честность офицера-пограничника являются неотъемлемыми атрибутами организационной культуры, определяя его поведение, как в служебной, так и в неслужебной жизни.

Другим ценностным ориентиром в деятельности офицера-пограничника служит *патриотизм*. На важность патриотического воспитания обращал внимание митрополит Антоний (Храповицкий): «Служба воинская требует постоянного напоминания о высоком призвании, лежащем на защитниках Родины; без этой высшей религиозной и патриотической поэзии военная служба не может достигать своего предназначе-

ния, особенно в военное время, когда люди должны жертвовать жизнью...» [8, с. 207]. Важность патриотизма как ценности для формирования организационной культуры офицера-пограничника заключается в его готовности жертвовать жизнью не только в военное время, но и в мирные будни, выполняя свой профессиональный долг.

Процесс воспитания в военных учебных заведениях пограничного профиля должен быть направлен на выработку у будущих офицеров одной из смыслоопределяющих ценностей – *державности*. Или, другими словами, на соблюдение офицерами-пограничниками в своей деятельности интересов державы. Постановка интересов государства выше собственных, наиболее ярко проявляется в организационной культуре офицера-пограничника.

Офицер-пограничник должен и психологически, и нравственно быть готов приложить волевые усилия, чтобы воздействовать на людей в случае необходимости и принять решение о применении насилия. При этом он не только должен принять решение, но и сам должен участвовать в насильственных действиях, а также обязан научить этому своих подчиненных. И это несмотря на то, что с позиции гуманизма и пацифизма любое насилие, особенно вооруженное, подвергается осуждению. В пограничной деятельности применение его крайних форм, если оно санкционировано государством, считается нормой [4, с. 28-29].

**Нормы** организационной культуры офицера-пограничника – это правила поведения и деятельности, признанные обязательными для выполнения всеми субъектами пограничной деятельности. Профессиональные ценности и нормы являются дополняющими друг друга регуляторами поведения офицера – внешним и внутренним.

Обратимся к анализу согласованности ценностно-нормативного компонента организационной культуры офицеров-пограничников. Офицер не вправе обсуждать и критиковать приказы командира, в этом заключается одно из условий выполнения воинского долга. С другой стороны, честь офицера предполагает оценку возможных последствий отдаваемых приказов с общечеловеческих, нравственных позиций.

Для принятия необходимого решения офицер-пограничник вынужден сделать выбор между долгом и совестью. Выбор этот становится тем более ответственным и сложным из-за того, что офицер является примером для подчиненных и от его выбора зависит жизнь и здоровье как военнослужащих, так и нарушителей. Поэтому одним из важнейших профессиональных качеств офицера является умение осознавать степень гуманности (антигуманности) своих действий, своих и чужих приказов, способность к нравственному выбору.

Анализ пограничной деятельности и основных элементов организационной культуры офицеров пограничных органов позволяет нам констатировать, что:

1. Организационную культуру офицера-пограничника можно рассматривать как способ и сферу формирования, развития и реализации его сущностных сил (знаний, умений, навыков, интересов, потребностей, способностей) в процессе пограничной деятельности.

2. Содержание и своеобразие организационной культуры офицеров-пограничников обусловлены спецификой пограничной деятельности. Под пограничной деятельностью мы понимаем особый вид социальной деятельности, ограничивающий самореализацию человека рамками строго регламентированных и контролируемых моделей поведения.

3. Из рассмотренных элементов организационной культуры самыми динамично развивающимися являются профессиональные знания, умения и навыки, к наиболее консервативным относятся ценности и нормы пограничной деятельности.

4. Для организационной культуры офицеров-пограничников характерно доминирование ценностного механизма регуляции поведения над нормативным.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Даль В.И. Пословицы русского народа. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, ННН.ННН., 2002. – 616 с.: илл.
2. Макаров Н.И. От этических проблем к высотам нравственной культуры. – М., 1992. – С. 47.
3. Новые Законы и Положение о ФСБ: Сборник нормативных правовых актов / сост. А.Ю. Шумилов. – 2-е изд., испр. и перераб. – М.: Издательский дом Шумиловой И.И., 2005. – 55 с.
4. О Государственной границе Российской Феде-

- рации: закон: принят ВС РФ 1 апреля 1993 г.: по состоянию на 7 марта 2005 г. – Голицыно, 2006. – 32 с.
5. Правовое регулирование оперативно-розыскной деятельности: сборник нормативных актов и документов / сост. д-р. юрид. наук, проф. А.Ю. Шумилов. – М.: Изд-ль Шумилова И.И., 2000. – 320 с.
  6. Малинин Е.Д. Организационная культура и эффективность бизнеса: учеб. пособие. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. С. 121.
  7. Рыжков В.Н. Культура офицеров пограничных органов Федеральной службы безопасности Российской Федерации: учебное пособие. – М.: Пограничная академия ФСБ России, 2007. – 112 с.
  8. Христолюбивое воинство: православная тра-

диция Русской Армии. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Русский путь, 2006. – 544 с.

A. Metelkov

#### SPECIFIC CHARACTER OF BORDER ACTIVITY AND ORGANIZING CULTURE OF THE BORDER GUARD OFFICER

*Abstract.* The article shows the particularities of the border activity as specific area of the border guard officers social life. Organizing culture is considered as essential aspect of the realization of the border activity. It gives the separate elements of organizing culture of the border guard officer.

*Key words:* border activity, the organizing culture of the border guard officer, value, standard, management leader.

УДК 37.036

**Невмержицкая Е.В.**

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КУХОННЫХ ПЕСЕН\*

*Аннотация.* На примере языковой культуры кухонных песен (как разновидности народных песен), анализируется их этнокультурная составляющая. Педагогический потенциал колыбельных песен заключается в привитии ребенку добрых чувств к окружающей среде, к труду, послушанию, развитию положительных качеств личности.

*Ключевые слова:* педагогический потенциал, народные песни, языковая культура, кухонные песни, функции языковой культуры.

Важным воспитательным средством на современном этапе остаются поэтические произведения, создаваемые народом в течение столетий и передаваемые им устно из поколения в поколение: поэзия погодных изречений, календарная поэзия, любовная, поэзия природы, поэзия пословиц, заклинаний, детская, солдатская, размышляющая поэзия, поэзия веселья, экспромтов, праздников, ярмарочная поэзия и др.

«Народная поэзия является поэзией духа народа, являясь анонимным произведением огромного творческого коллектива.

При этом народ представляется высшей инстанцией, которая самостоятельно решает, что является народной поэзией, а что не является» [3, S.8]. Так, например, «жемчужным ожерельем устного народного творчества, - по мнению авторов сборника немецкой народной поэзии, - является поэзия годового цикла, состоящая из стихотворений и баллад, которые нанизываются одно на другое и следуют из праздничных дней и встреч». Особой разновидностью таких поэтических произведений были легенды о популярных святых, как, например, легенды о св. Георгии, св. Марии Магдалене, св. Элизабет или св. Катарине, годовщины которых относились к праздникам годового цикла [3, S.12].

Конечной целью различных примеров языковой культуры, выраженных в образцах народно-художественного творчества, всегда было и есть воспитание. Ибо, с одной стороны, они содержат педагогическую идею, а с другой - оказывают воспитательное воздействие и несут в себе образовательные функции: повествуют о средствах, методах воспитательного влияния, соответствующих представлениям народа, характеризуют личность или явле-

\* © Невмержицкая Е.В.