



ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ: ПРИНЦИПИ І МЕТОДИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

A На засадах Концепції виховної роботи у Збройних Силах України і Кодексу етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави у військових правоохоронних формуваннях охарактеризовано теоретичні основи (принципи і методи) розвитку готовності майбутніх офіцерів до виховної роботи з особовим складом військовослужбовців як складника загальнопедагогічної культури фахівців. До принципів такої роботи віднесено: пріоритет службових інтересів; неупередженість; компетентність і сумлінність; прозорість; лояльність; політичну нейтральність; нерозголошення службової інформації (конфіденційність); утримання від виконання незаконних наказів і розпоряджень; корпоративність. Виокремлено провідні групи методів виховання та з'ясовано специфіку їхнього застосування в роботі з особовим складом на матеріалах Національної гвардії України.

Ключові слова: майбутні офіцери; професійна підготовка; загальнопедагогічна культура; принципи виховання у військових підрозділах; методи роботи з особовим складом

S *Vasyshev Volodymyr. Theoretical Basis of Development of General and Pedagogical Culture of Future Officers: Principles and Methods of Working with Personal.*

In the paper based on the Concept of educational work in the Armed Forces of Ukraine and the Military Code of Ethics of military officials and other persons authorized to perform the functions of the state in military law enforcement units characterized theoretical principles of the readiness development to educational work with military personnel. The principles of such work include priority of service interests; impartiality; competence and honesty; transparency; loyalty; political neutrality; non-disclosure of proprietary information (confidentiality); abstaining from unlawful orders (orders); corporate identity. Leading groups of methods of education have been identified and the specifics of their application in the work with personnel on the materials of the National Guard of Ukraine have been clarified.

The category "methods of work with personnel" means the methods and techniques of joint interrelated activity of commanders and subordinates, which is aimed at mastering military personnel socio-cultural and military-professional knowledge, skills and norms, norms and rules of decent behavior, versatility formation of universal, national and military-professional qualities, which determine the success of the performance of official duties in peacetime and wartime. During their use, it is recommended to take into account the psychological and pedagogical regularities of the training of military personnel; the nature and content of combat and humanitarian training; modern methodological, organizational and methodological requirements for the organization and implementation of the educational process; specific requirements for the training of specialists of relevant military units; availability of educational infrastructure in the military unit; the level of preparedness of commanders and subordinates, other objective and subjective circumstances.

Key words: future officers; vocational training; general pedagogical culture; principles of education in military units; methods of work with personnel

Васищев Володимир Сергійович, підполковник, старший викладач кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України (м. Харків)

Vasyshev Volodymyr, lieutenant colonel, senior lecturer at the Department of military social and psychological support, National Academy of the National Guard of Ukraine

E-mail: volodia.vvs.1977@gmail.com

Постановка проблеми. Пріоритетність завдань військових закладів вищої освіти щодо формування в майбутніх офіцерів готовності до свідомого захисту Батьківщини, розвитку компетентностей командира та лідера й відповідних якостей їхніх підлеглих загострюється в умовах ведення бойових дій на сході України, коли значну увагу держави зосереджено на військово-патріотичному вихованні її громадян, ефективності управління військами та відповідних вимогах до загальної культури майбутніх фахівців як результату професійної підготовки. Водночас підготовку майбутніх офіцерів нині недостатньо зорієнтовано на сучасні суспільні пріоритети,

особистісну та професійну самоактуалізацію й саморозвиток у педагогічній і військовій діяльності, озброєння методиками та засобами самоменеджменту, що забезпечують спроможність стати творчим суб'єктом у непростих умовах військової інтервенції сусідньої держави. У цьому контексті потребує оновлення розуміння місії й результатів освітньої діяльності військового закладу вищої освіти щодо розвитку особистості офіцера, котрий не лише має необхідні знання, професійні цінності, високі моральні й громадянські якості та досвід служби, а й діє адекватно в професійних ситуаціях, упевнено беручи єдиноначальну відповідальність за стан бойової та

мобілізаційної готовності дорученого йому особового складу.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми свідчить, що основою розв'язання проблеми можуть бути праці, присвячені: загальним засадам формуванню компетентності фахівців (Ю. Бабанський, В. Безпалько, Н. Дічек, Л. Кравченко, Н. Кузьміна, О. Мармаза, А. Суценок, Т. Суценок, О. Сухомлинська та ін.); аспектам професійної підготовки майбутніх офіцерів (А. Барабаншиков, В. Вдов'юк, В. Герасимов, В. Губін, В. Давидов, Г. Дробаха, Я. Зорій, І. Ромін, Н. Феденко, Д. Швець, А. Шевченко та ін.); розв'язанню завдань організації виховного процесу у військових підрозділах (А. Бухун, Є. Денисенко, Ю. Дерюгін, І. Кравченко, Я. Павлов, С. Полторак, О. Торічний, В. Ягупов та ін.); результатом досліджень із питань моделювання й реалізації педагогічних технологій (Т. Гребенник, В. Жильцов, О. Пехота, Г. Селевко, В. Стрельников та ін.). **Метою статті** є узагальнення науково-теоретичних засад (принципів і методів) реалізації завдання розвитку загальнопедагогічної культури тих категорій майбутніх офіцерів, які забезпечують правопорядок і захист демократичного суспільства в Україні.

Викладення основного матеріалу. Визначальним правилом діяльності військових підрозділів нині є чесне й віддане служіння українському народові, непорушне додержання Конституції України та законів України. Їхню діяльність спрямовано на забезпечення національних інтересів України під час виконання завдань держави, а зусилля військового керівництва – на сприяння реалізації прав і законних інтересів людини і громадянина, підтримку позитивного іміджу держави та тієї військової структури, до якої вони належать. Зокрема, для майбутніх офіцерів непорушними є вимоги «Кодексу етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави» [4] і Концепції виховної роботи у Збройних Силах України [5] із узагальненням стандартів професійної поведінки визначених кодексом категорій осіб військовослужбовців, що забезпечують ефективність і якість роботи з особовим складом на засадах головного постулату – доброчесної поведінки командира.

Основними принципами доброчесної поведінки військової (цивільної) посадової особи при виконанні службових обов'язків вважають: пріоритет службових інтересів; неупередженість; компетентність і сумлінність; прозорість; лояльність; політичну нейтральність; нерозголошення службової інформації (конфіденційність); утримання від виконання незаконних наказів (розпоряджень); корпоративність [4].

Розглянемо кожен із них окремо. *Принцип пріоритету службових інтересів* передбачає вияв абсолютної відданості державним інтересам країни, свідоме підпорядкування власних інтересів суспільним вимогам і дер-

жавним пріоритетам, обов'язок старанно діяти лише в інтересах служби, забезпечувати найефективніше і вміло розпорядження військовим майном і коштами, за які військова (цивільна) посадова особа несе відповідальність.

Наступним принципом доброчесності є те, що офіцер як військова посадова особа має діяти *неупереджено*, не зважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-якого громадянина або групи громадян, незалежно від своїх політичних, ідеологічних, релігійних та інших особистих поглядів чи переконань, зокрема: ніколи не вдаватися до несправедливої дискримінації, виявляючи особливу прихильність чи віддаючи перевагу будь-кому; не допускати дій, які могли б породжувати підозру щодо наявності приватного інтересу, який впливає на виконання службових обов'язків; однаково ставитися до всіх громадян, не піддаватися тиску і не брати на себе жодних обов'язків, що впливають із родинних стосунків, знайомств, роботи чи корпоративної належності; не демонструвати й не використовувати можливі дружні стосунки з публічно відомими особами, які займаються політичною, економічною, суспільною чи релігійною діяльністю; уникати можливості щодо лобювання інтересів будь-яких фізичних, юридичних осіб і ділових груп; не допускати, щоб особиста упередженість або тиск з боку могли позначитися на об'єктивності зроблених оцінок і прийнятих рішень [4; 6].

Компетентність офіцера передбачає своєчасне та якісне виконання ним службових обов'язків, наказів і розпоряджень військового командування, постійне підвищення професійної кваліфікації, досягнення високих результатів у службовій діяльності; *сумлінність* – добросовісне, чесне та професійне виконання службових обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей. Майбутній офіцер як військова посадова особа повинен: добросовісно, чесно та професійно виконувати свої обов'язки, виявляти при цьому ініціативу і творчі здібності; постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та культури; вдосконалювати організацію службової діяльності; правильно оцінювати свої професійні можливості, брати на себе додатково лише ті зобов'язання, для виконання яких є достатні знання, навички та професійний досвід; не ухилятися від прийняття рішень і відповідальності за їхні наслідки; не допускати зловживань і неефективного використання державної власності; знати вимоги нормативно-правових актів за посадою та вміло застосовувати їх під час виконання службових обов'язків [6; 7].

Забезпечення прозорості в службовій діяльності передбачає обов'язок військової посадової особи не обмежувати доступ інших осіб до публічної інформації та не зловживати правом виконавця щодо надання грифу секретності, крім мотивованих обмежень, установлених законодавством про державну таємницю. У проце-

сі фахової підготовки майбутні офіцери усвідомлюють, що військова (цивільна) посадова особа має бути готовою в межах компетенції взаємодіяти з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та об'єднаннями громадян під час здійснення покладених на неї завдань і функцій, дотримуватися принципу відкритості для демократичного громадського контролю, з повагою ставитися до діяльності засобів масової інформації, в установлених законами випадках і порядку надавати їх представникам достовірну інформацію та сприяти в її отриманні.

Принцип *лояльності* означає, що майбутній офіцер як військова посадова особа має добросовісно дотримуватися вимог законодавства України, а також прийнятих на їхнє виконання нормативно-правових актів, виконувати накази, розпорядження та доручення командирів (начальників) незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів, утримуватися від будь-яких проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб. Майбутні офіцери зобов'язані з повагою ставитися до державних символів України, шанувати народні звичаї і національні традиції, використовувати державну мову під час виконання своїх службових обов'язків, не допускати дискримінації державної мови [8].

Принцип *політичної нейтральності* передбачає недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення майбутнього офіцера як військової посадової особи, його відмову від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій, дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, установлених законом для окремих категорій державних посадових осіб. Крім того, військова посадова особа має уникати використання службових повноважень в інтересах політичних партій чи їхніх осередків, утримуватися від демонстрації символіки політичних партій під час виконання своїх обов'язків, забезпечити прозорість у відносинах з особами, що виконують політичні функції, запобігати різних політичних впливів і тиску, які можуть спонукати до необ'єктивних дій, виключити політичні впливи при прийманні або звільненні з роботи та просуванні по службі [8].

Майбутній офіцер має бути готовим дотримуватися принципу *нерозголошення службової інформації (конфіденційності)*, адже військова посадова особа повинна бути відповідальною, пильною, дотримуватись установлених законодавством України та іншими нормативно-правовими актами вимог до використання та надання інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків, суворо зберігати державну таємницю.

Під час служби та після її завершення офіцер не повинен: розголошувати й використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їй відома у зв'язку з виконанням своїх

службових повноважень і професійних обов'язків, крім випадків, установлених законом; намагатися отримати доступ до інформації, якою їй не належить володіти; використовувати отриману інформацію у власних цілях чи на користь третіх осіб всупереч інтересам служби; приховувати або умисно затримувати інформацію, яка може або повинна бути розповсюджена належним чином; надавати інформацію, стосовно якої є достатні підстави вважати, що вона є неправильною, неповною чи такою, яка веде до неправильних висновків; поширювати інформацію про особисте та сімейне життя, домашню та електронну адресу, телефони товаришів по службі без дозволу останніх, крім випадків, передбачених законодавством України [7].

У руслі принципу *утримання від виконання незаконних наказів (розпоряджень)* майбутній офіцер як командир (начальник) перед відданням наказу (розпорядження) повинен переконатися в його відповідності чинному законодавству України, а також вжити заходів щодо мінімізації негативних наслідків його виконання, унеможливити зловживання, перевищення влади чи службових повноважень. Водночас він як військова посадова особа, отримавши наказ (розпорядження), має усвідомити вимоги документу, його відповідність чинному законодавству України та забезпечити повне і якісне його виконання, а в разі встановлення злочинного умислу наказу (розпорядження) – утриматися від його виконання та повідомити про це старшого начальника.

Принцип *корпоративності* для майбутнього офіцера містить усвідомлення того, що він як військова посадова особа повинна постійно дбати про підняття іміджу держави та військової структури, до якої належить, примножувати кращі традиції українського війська та свого підрозділу; завжди має поводити себе так, щоб суспільна довіра та віра у патріотизм, чесність, неупередженість і непідкупність представників українського війська зберігалися та підсилювалися; показувати приклад у виконанні вимог статутів Збройних Сил України, бути самодисциплінованим і внутрішньо організованим; не повинен мати порушень внутрішнього службового розпорядку та трудової дисципліни.

Гідна поведінка офіцера передбачає коректне ставлення до керівників, підлеглих і колег по службі, повагу до гідності інших осіб, охайний зовнішній вигляд і стриману манеру поведінки, увічливість та дотримання високої культури спілкування, доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, недопущення, у тому числі поза службою, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам служби або негативно вплинути на репутацію представника військового формування чи підрозділу.

Корпоративна етика офіцера вимагає сумлінного виконання своїх обов'язків, зокрема:

– працювати старанно, прагнути досягнення найкращих результатів у своїй роботі, детально та розважливо виконувати покладені завдання;

– не перекладати свої обов'язки на інших осіб, не ухилятися від прийняття важливих рішень та відповідальності за свої вчинки;

– виявляти творчий підхід, покладені обов'язки активно виконувати з доброї волі, не обмежуючись лише їх рамками;

– усвідомлювати, що службові інтереси вимагають розважливих, але одночасно й ефективних і рішучих дій;

– під час розгляду справ не керуватися емоціями, бути готовим до сприйняття критики, визнання своїх помилок та до виправлення наслідків;

– виконувати свої обов'язки відповідно до закону та передбаченого нормативно-правовими актами способу дій;

– раціонально розпоряджатися державним майном, бути готовим до звітування про свої дії у даній сфері діяльності;

– виявляти стриманість під час публічних висловлень щодо сфери своєї діяльності та державних органів;

– розуміти та погоджуватися з тим, що військова служба (робота) в органах військового управління та військових частинах означає згоду на обмеження конфіденційності інформації щодо особистого життя [4].

Серед основних інструментів, які визначають ефективність роботи майбутніх офіцерів із особовим складом, особливе місце посідають методи виховання. Це пов'язане з тим, що, по-перше, вони зумовлюють характер взаємовідносин начальника і підлеглого, що становить центр усього процесу роботи з особовим складом, по-друге, з новими досягненнями педагогічної науки та практики, по-третє, з відповідальними завданнями виховання українських військовослужбовців, які визначені сьогоденням і, відповідно, вимогами президента і командувача НГУ. Поняття «метод» є досить складним. Це пояснюють надзвичайною багатогранністю і різнобічністю того процесу, який має відображувати ця педагогічна категорія [6; 9; 12].

Поняття «метод» запозичене із західноєвропейських мов (нім. *methode*, англ. – *method*, фран. – *methode*) та означає дослідження, спосіб, шлях наближення до істини [14]. У педагогічній практиці метод розглядають як «спосіб організації практичного й теоретичного освоєння дійсності, зумовлений закономірностями розглядуваного об'єкта» [1]. У той же час у військовій педагогіці до цього часу не існує спільного підходу до визначення методів роботи з особовим складом.

На нашу думку, найобґрунтованішими є підходи тих учених, які методи роботи з особовим складом (виховання) визначають як сукупність специфічних прийомів і способів діяльності для досягнення поставлених вихов-

них цілей, тому що, *по-перше*, їх не можна звести до шляхів чи оптимальних підходів, які визначають тільки певні наміри та напрями роботи з особовим складом, наприклад, фізичного чи морального виховання. Напрями та методи роботи з особовим складом – це різні поняття, хоча вони знаходяться в діалектичному взаємозв'язку, тому що методи як інструменти забезпечують практичне здійснення та ефективність відповідних напрямів. *По-друге*, характер взаємодії начальника і підлеглого визначається власне методами взаємодії, за допомогою яких перший здійснює певні виховні впливи на другого. *По-третє*, будь-який метод – це сукупність складних педагогічних дій, яка передбачає застосування системи педагогічних заходів. Методи роботи з особовим складом – це передусім цілеспрямовано і змістовно організована діяльність. Кожен метод забезпечує вирішення специфічних завдань, які відповідають індивідуальними психологічними особливостями особистості військово-службовців. Сукупність подібних методів виконує певні однорідні функції, і кожна група методів містить тільки її властиві прийоми та способи дій, за допомогою яких розв'язують характерні для певної групи військовослужбовців задачі [6; 7].

Таким чином, у процесі фахової підготовки майбутні офіцери усвідомлюють: категорія «методи роботи з особовим складом» означає способи та прийоми спільної взаємопов'язаної діяльності командирів (начальників) і підлеглих, спрямованої на оволодіння військовослужбовцями соціокультурними та військово-професійними знаннями, навичками і вміннями, нормами і правилами гідної поведінки, різнобічний розвиток особистості, формування загальнолюдських, національних і військово-професійних якостей, які обумовлюють успішність виконання службових обов'язків у мирний і воєнний час.

Однією з актуальних проблем сучасної як загальної, так і військової педагогіки є *проблема класифікації методів*, тобто групування методів за певними ознаками й установами зв'язків між групами. На нашу думку, найпридатнішою для специфічних умов військового виховання є класифікація, яку пропонує В. Ягупов [15]. На основі характеру впливу методів на військовослужбовців, учений класифікує методи на такі групи:

- *методи безпосереднього впливу*;
- *методи опосередкованого впливу*;
- *методи самовиховання*.

Охарактеризуємо коротко *першу групу* – методи безпосереднього впливу – яка є найвідомішою, популярною й достатньо глибоко проаналізованою в педагогічній літературі, адже в більшості підручників із загальної педагогіки та практично в усіх підручниках із військової педагогіки розкриваються педагогічні поняття «*переконання*», «*приклад*», «*вправлення*», «*заохочення*» і «*примушування*», які становлять основу цієї групи. На жаль, нині при

роботі з особовим складом існує тенденція переоцінки їхньої ролі, адже завдяки цим методам існує можливість проявити ілюзорну активність, знайти виправдання не долікам власної роботи з особовим складом, перекласти відповідальність на негативи підлеглих у повсякденній поведінці та службовій діяльності. Особливо схильні до неправильного застосування цих методів молодші командири, які недостатньо володіють основами педагогіки та психології, мають небагатий арсенал педагогічних впливів на підлеглих, не опанували ефективні методики роботи з особовим складом, не беруть до уваги специфіку та завдання роботи з особовим складом в умовах розвитку і реформування Збройних Сил України та інших військових формувань до стандартів НАТО [6; 7].

Названа група методів має як *позитивні аспекти* (наявність безпосередньої взаємодії між начальником і підлеглим, можливість відкритого проявлення свого ставлення першого до другого та навпаки, виховний вплив на оточення, можливість швидкого отримання певних позитивних результатів тощо), так і *суттєві недоліки* (слабко враховує можливості інших методів, соціального середовища, недостатньо стимулює військовослужбовця до самовиховання тому). Ефективність дії цих методів істотно залежить від характеру взаємин «підлеглий–начальник», від їхньої доброї або недоброї волі, переконань, життєвих настанов, морально-психологічної атмосфери в соціальному середовищі, психічного стану як безпосередніх учасників цієї взаємодії, так і оточуючих, життєвого досвіду, культури тощо.

Висновки. Таким чином, майбутні офіцери у процесі фахової підготовки у військовому закладі вищої освіти засвоюють провідні принципи Кодексу доброчесності й опановують достатньо міцний арсенал як загальних, так і специфічних методів роботи з особовим складом. У зазначеному контексті рекомендовано враховувати психолого-педагогічні закономірності процесу виховання військовослужбовців, характер і зміст бойової та гуманітарної підготовки, сучасні методологічні, організаційні та методичні вимоги до організації та здійснення освітнього процесу, конкретні вимоги до підготовки фахівців відповідних військових підрозділів, наявність навчально-виховної інфраструктури у військовій частині, рівень підготовленості командирів і підлеглих, інші об'єктивні та суб'єктивні обставини. Безумовно, ніякий окремо взятий метод не вирішує всі проблеми, якщо не використовується творчо, у взаємозв'язку з іншими методами, з урахуванням суб'єктивних та об'єктивних законів і закономірностей організації цього складного соціально-педагогічного процесу.

Тому робота з особовим складом і організація виховного процесу в військових підрозділах і частинах потребує від командирів і начальників (особливо офіцерів по роботі з особовим складом) високого рівня загальної

культури й освіти, глибоких знань із військової справи, педагогіки, психології. Тільки всебічно розвинутий офіцер, близький та уважний до підлеглих, який віддає роботі з особовим складом усі свої знання та здібності, може реально забезпечити в складних умовах сьогодення неухильне виконання вимог Президента України, військового командування щодо якісної реалізації завдань бойової служби, підтримання високого рівня бойової готовності частин і підрозділів, дисципліни і правопорядку у військових колективах.

До перспектив дослідження належить детальна характеристика методів безпосереднього впливу та специфіки їхнього застосування у військових підрозділах, а також авторське тлумачення методів опосередкованого впливу та самовиховання майбутніх офіцерів.

Список використаних джерел

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. [Вид. друге, доп. й виправ.]. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
2. Директива командувача Національної гвардії України № Д15 від 26 червня 2017 р. «Про вдосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України».
3. Ідейно-патріотичне виховання особового складу та морально-психологічне забезпечення дій внутрішніх військ МВС України: навч. посіб. / за заг. ред. С. Т. Полторака. Харків: ВІ ВВ МВС України, 2005.
4. Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України. URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/kodeksu_etichnoyi_povedinky_ngu_2017.pdf
5. Концепція виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України. Затверджено Указом Президента України від 04.09.1998 р. № 981/98. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/981/98>
6. Організація роботи з особовим складом в підрозділах Національної гвардії України / уклад.: В. С. Васищев, О. Є. Міршук, С. О. Іщенко. Харків: НАНГУ, 2018. 230 с.
7. Основні напрямки діяльності заступника командира підрозділу по роботі з особовим складом / уклад.: В. С. Васищев, О. Є. Міршук, С. О. Іщенко, М. І. Товма. Харків: НАНГУ, 2017. 100 с.
8. Положення про службу військового духовенства (капеланську службу) у Національній гвардії України: наказ Командувача Національної гвардії України від 24.03.2016 р. № 205.
9. Про вдосконалення організації роботи із забезпечення належного рівня військової дисципліни та профілактики правопорушень у Національній гвардії України: наказ Командувача НГУ від 30.05.2017 р. № 333.
10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи громадських органів у Національній гвардії України: наказ Командувача НГУ від 26.02.2015 р. № 102.
11. Про організацію взаємодії з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій та напрямів у Національній гвардії України: наказ Командувача НГУ від 26.02.2015 р. №104.
12. Робота з особовим складом у підрозділах Національної гвардії України: навч. посіб. / О. О. Ілляк, І. В. Ващенко, С. О. Іщенко, В. С. Молдавчук, М. І. Товма. Харків: Нац. акад. Національної гвардії України, 2016. 193 с.
13. Статути Збройних Сил України. Київ: Віпол, 2004. 498 с.
14. Філософський словник / [за ред. В. І. Шинкарука]. Київ: Голов. ред. УРЕ, 1986. 800 с.
15. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 560 с.

References

1. Honcharenko, S. U. (2011). *Ukrainskyi pedahohichnyi entsyklopedychnyi slovnyk [Ukrainian Pedagogical Encyclopedic Dictionary]*. Rivne: Volynski oberehy [in Ukrainian].
2. Dyrektyva komanduvacha Natsionalnoi hvardii Ukrainy № D15 vid 26 chervnia 2017 r. "Pro vdoskonalennia orhanizatsii roboty z osobovym skladom u Natsionalnii hvardii Ukrainy" [On improving the organization of work with personnel in the National Guard of Ukraine] [in Ukrainian].
3. Poltorak, S. T. (Ed.). (2005). *Ideino-patriotychne vykhovannia osobovoho skladu ta moralno-psykholohichne zabezpechennia dii vnutrishnikh viisk MVS Ukrainy*

- [Ideological and patriotic education of personnel and moral and psychological support of actions of internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]:* navch. posib. Kharkiv: VI VV MVS Ukrainy [in Ukrainian].
4. *Kodeks etychnoi povedinky viiskovykh posadovykh osib ta inshykh osib, upovnovazhenykh na vykonannia funktsii derzhavy, u Natsionalnii hvardii Ukrainy [Code of Ethical Conduct for Military Officials and Other Persons Authorized to Perform State Functions in the National Guard of Ukraine].* Retrieved from http://ngu.gov.ua/sites/default/files/kodeksu_etichnoyi_povedinky_ngu_2017.pdf [in Ukrainian].
 5. *Kontsepsiia vykhovnoi roboty u Zbroinykh Sylakh ta inshykh viiskovykh formuvanniakh Ukrainy [The concept of educational work in the Armed Forces and other military formations of Ukraine].* Zatverdzheno Ukazom Prezidenta Ukrainy vid 04.09.1998 r., № 981/98. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/981/98> [in Ukrainian].
 6. Vasyshev, V. S., Mirshuk, O. Ye., & Ishchenko, S. O. (Comps.). (2018). *Orhanizatsiia roboty z osobovym skladom v pidrozdilakh Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Organization of work with personnel in the units of the National Guard of Ukraine].* Kharkiv: NANHU [in Ukrainian].
 7. Vasyshev, V. S., Mirshuk, O. Ye., Ishchenko, S. O., & Tovma, M. I. (Comps.). (2017). *Osnovni napriamky diialnosti zastupnyka komandira pidrozdilu po roboti z osobovym skladom [The main directions of activity of the deputy commander of the unit on work with personnel].* Kharkiv: NANHU [in Ukrainian].
 8. *Polozhennia pro sluzhbu viiskovoho dukhovenstva (kapelansku sluzhbu) u Natsionalnii hvardii Ukrainy [Regulations on the service of the military clergy (chaplancy service) in the National Guard of Ukraine]:* nakaz komanduvacha Natsionalnoi hvardii Ukrainy vid 24.03.2016 r. № 205 [in Ukrainian].
 9. *Pro vdoskonalennia orhanizatsii roboty iz zabezpechennia nalezhnoho rivnia viiskovoi dystsypliny ta profilaktyky pravoporushen u Natsionalnii hvardii Ukrainy* *[On improving the organization of work to ensure the proper level of military discipline and prevention of offenses in the National Guard of Ukraine]:* nakaz Komanduvacha NHU vid 30.05.2017 r. № 333 [in Ukrainian].
 10. *Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo roboty hromadskykh orhaniv u Natsionalnii hvardii Ukrainy [On approval of Methodological recommendations on the work of public bodies in the National Guard of Ukraine]:* nakaz Komanduvacha NHU vid 26.02.2015 r. № 102 [in Ukrainian].
 11. *Pro orhanizatsiiu vzaiemodii z relihiinymy orhanizatsiiami riznykh relihiinykh konfesi, techii ta napriamiv u Natsionalnii hvardii Ukrainy [On the organization of interaction with religious organizations of different religious denominations, currents and trends in the National Guard of Ukraine]:* nakaz komanduvacha Natsionalnoi hvardii Ukrainy vid 26.02.2015 r. №104 [in Ukrainian].
 12. Illiuk, O. O., Vashchenko, I. V., Ishchenko, S. O., Moldavchuk, V. S., & Tovma, M. I. (2016). *Robota z osobovym skladom u pidrozdilakh Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Work with personnel in the National Guard units of Ukraine]:* navch. posib. Kharkiv: Natsionalna akademiia Natsionalnoi hvardii Ukrainy [in Ukrainian].
 13. *Statuty Zbroinykh Syl Ukrainy [Statutes of the Armed Forces of Ukraine].* (2004). Kyiv: Vipol [in Ukrainian].
 14. Shynkaruko, V. I. (Ed.). (1986). *Filosofskyi slovnyk [Philosophical Dictionary].* Kyiv: Holov. red. URE [in Ukrainian].
 15. Yahupov, V. V. (2002). *Pedahohika [Pedagogy]:* navch. posib. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].

*Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 15.01.2020*