

УДК 378.013.43

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е. И. Мещерякова

*Воронежский институт МВД России*

С. Ю. Сахаров

*ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора  
Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина», г. Воронеж*

Поступила в редакцию 5 марта 2020 г.

**Аннотация:** в статье психолого-педагогические аспекты актуальной проблемы профессиональной адаптации выпускников военных образовательных организаций в войсках рассматриваются в русле управления развитием профессиональной идентичности военнослужащих. В структуре интегративного личностного феномена профессиональной идентичности выделяются и характеризуются эмоциональный, ценностный, мотивационный, когнитивный и рефлексивный компоненты. Определяются направления целенаправленной эффективной управленческой деятельности командиров структурных подразделений, основанные на психолого-педагогическом воздействии и субъект-субъектном взаимодействии с молодыми офицерами в аспекте становления и развития их профессиональной идентичности.

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, профессиональная идентичность военнослужащих, управление профессиональной адаптацией.

**Abstract:** the article deals with psychological and pedagogical aspects of the challenging problem of professional adaptation of military educational establishments graduates when being deployed. The above aspects are considered within the framework of their influence on the development of professional identity of military personnel. In the structure of integrative personal phenomenon of professional identity, emotional, value, motivational, cognitive and reflexive components are distinguished and characterized. Directions of the goal-oriented effective management activity of military units commanders are determined, based on psychological and pedagogical impact and subject-to-subject interaction with young officers, in terms of their professional identity formation and development.

**Key words:** professional adaptation, professional identity of the military personnel, professional adaptation management.

ВВЕДЕНИЕ. В сложном комплексе проблем, связанных с адаптацией выпускников военных образовательных организаций Министерства обороны Российской Федерации в войсках, мы выделяем для исследования один из наименее изученных аспектов, а именно психолого-педагогическую составляющую управления процессом адаптации, осуществляемого командиром (начальником) структурного подразделения, в которое прибывают молодые офицеры для дальнейшего прохождения службы. Актуальность исследования состоит в необходимости сглаживания

противоречий, связанных с профессиональной адаптацией, которые зачастую становятся причиной разочарования в правильности выбора военной профессии, некачественного выполнения военно-профессиональной деятельности, а порой и досрочного увольнения из рядов Вооруженных сил Российской Федерации. Определяет актуальность и то обстоятельство, что, как отмечает Г. В. Зибров, «в первые годы службы лишь 68 % молодых офицеров успешно выполняют должностные обязанности, 19 % – удовлетворительно и 13 % – слабо» [1, с. 17].

Противоречия, связанные с управлением профессиональной адаптацией молодых специ-

алистов, становятся относительно обособленной подсистемой в системах противоречий более высокого уровня, испытывая их влияние. Из многоуровневой системы противоречий в качестве определяющего проблему проведенного нами исследования мы выделяем противоречие между необходимостью обеспечения быстрого, осознанного, активного включения выпускников военных образовательных организаций в новую для них сферу деятельности – военно-профессиональную, с одной стороны, и недостаточной готовностью руководителей структурных подразделений к эффективному субъект-субъектному взаимодействию с молодыми специалистами посредством управления процессом их профессиональной адаптации, с другой стороны. Исследование возможностей разрешения этого и связанных с ним других противоречий мы видим в опоре на изучение педагогических методов управления становлением интегративного психологического феномена – профессиональной идентичности молодых специалистов в период их профессиональной адаптации.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ.

Осуществление исследования проблемы повышения эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов в обозначенном выше аспекте требует, прежде всего, конкретизации ключевого понятия «профессиональная идентичность офицера Вооруженных сил Российской Федерации». Именно конкретизации, а не определения нового понятия, потому что профессиональная идентичность после введения Э. Эриксоном в психологический тезаурус понятия эго-идентичности [2] активно изучается учеными-психологами и в самом общем понимании определяется как «многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность», который развивается «в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием рефлексии» (Л. Б. Шнейдер [3, с. 21]).

Определяя профессиональную идентичность с учетом специфики становления военного специалиста-профессионала, мы характеризуем ее как психологический феномен, представленный интегративным взаимодействием эмоционального, ценностного, мотивационного, когнитивного и рефлексивного компонентов.

Выделяя эмоциональный компонент профессиональной идентичности военнослужащих, мы видим в нем те чувства и эмоции, которые они испытывают в связи с осуществлением военно-профессиональной деятельности, взаимодействием

с товарищами по службе, а для обучающихся в военных образовательных организациях – в связи с подготовкой к профессиональной деятельности в качестве офицера Вооруженных сил. Такой подход к характеристике эмоционального компонента профессиональной идентичности предполагает самооценку личностью своей профессиональной востребованности (Е. В. Харитонova, Б. А. Ясько [4, с. 191]).

Многими исследователями эмоциональный и ценностный компоненты идентичности объединяются и характеризуются как обобщенный эмоционально-ценностный (аффективный) компонент [5], включающий, главным образом, систему самооценок (self-esteem). Мы считаем целесообразным разделить эти компоненты, отметив их интегративную связь. Тогда ценностный компонент «наполнится» теми ценностными ориентациями, которыми характеризуется избирательное личностное отношение к ценностям воинского коллектива, а также принятием или непринятием таких ценностей в качестве лично значимых.

В связи с определением эмоционального и ценностного компонентов профессиональной идентичности важное значение приобретает характеристика мотивационного компонента, отражающего состояние побудительных сил, которое проявляется (или не проявляется) в оптимальной включенности молодого офицера в целенаправленную военно-профессиональную деятельность воинского коллектива. В этом компоненте находит отражение и адекватная реакция (или ее отсутствие) выпускника военной образовательной организации на стимулирование его служебной деятельности как метода управления профессиональным коллективом.

Весьма противоречивым представляется когнитивный компонент профессиональной идентичности молодого офицера. Эта противоречивость связана с тем, что профессиональные знания, полученные в процессе обучения в военной образовательной организации, могут содержательно не соответствовать тем, которые необходимы для должного осуществления молодым офицером военно-профессиональной деятельности, а уровень знаний выпускника может быть либо выше, либо ниже сложившегося уровня профессиональных знаний представителей воинского коллектива.

Изучая возможности управления профессиональной адаптацией молодых специалистов посредством воздействия на рефлексивный компонент профессиональной идентичности, мы согласуем его (изучение) с позицией таких ученых-психологов, как А. А. Бехтер, А. А. Гречко и С. В. Чебарыкова, применительно к проведению

ими эмпирического исследования становления профессиональной идентичности. Исследователи включают в рефлексивный компонент этого личностного феномена не только то, что «стимулирует саморегуляцию личности, обуславливает стремление к самопознанию, к осмыслению и оценке собственных действий, поступков; отражает как реальную ситуацию, так и представление о ней, прогнозирует собственное поведение и поведение других людей», но и то, что «отражает качество перевода одного вида активности в другой» [6, с. 91]. Именно эта составляющая содержательного наполнения рефлексивного компонента профессиональной идентичности, т.е. способность к «переводу одного вида активности в другой», может, на наш взгляд, эффективно использоваться командиром (начальником) в процессе управления профессиональной адаптацией молодых офицеров в воинском коллективе.

**МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.** Определяя возможности сглаживания противоречий и разрешения проблем, возникающих в процессе профессиональной адаптации молодых офицеров, мы опирались не только на результаты проведенного теоретического анализа обозначенной педагогической проблемы, но и на опросы выпускников ВУНЦ ВВС «ВВА имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина», уже прошедших этап становления в первичной офицерской должности – профессиональную адаптацию, а также на данные, полученные в ходе опытно-экспериментальной работы в воинской части 49324 (г. Североморск, Мурманская область) и воинской части 63576 (г. Щелково, Московская область).

**РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ.** В результате проведенной исследовательской работы определены следующие направления эффективной управленческой деятельности командиров воинских подразделений, основанные на психолого-педагогическом субъект-субъектном взаимодействии с молодыми офицерами в аспекте становления и развития их профессиональной идентичности:

1) воздействие на чувства и эмоции молодого офицера посредством сосредоточения его внимания на значимости той деятельности, которую осуществляют военнослужащие подразделения, важности для ее успешности и результативности его включенности в эту деятельность, востребованности имеющихся у него знаний и способностей, положительная оценка первых, даже самых скромных профессиональных и служебных достижений как со стороны командира, так и со стороны сослуживцев;

2) целенаправленная активация эмоционально-чувственного восприятия профессиональной служебной деятельности в воинском коллективе приносит гораздо более существенные результаты, если в процессе управления профессиональной адаптацией командиром (начальником) осуществляется воздействие на ценностный компонент профессиональной идентичности;

3) стимулирование в процессе управления профессиональной адаптацией молодых офицеров, которое будет сопровождаться мотивацией лишь в том случае, если оно соответствует их эмоциональному восприятию используемых методов стимулирования и ценностным ориентациям, характеризующим избирательное личностное отношение военнослужащих к ценностям воинского коллектива;

4) воздействие на когнитивный компонент профессиональной идентичности молодых офицеров в процессе управления профессиональной адаптацией в зависимости от того, насколько соответствуют полученные ими знания в востребованных предметных областях тем знаниям, которые необходимы для осуществления военно-профессиональной деятельности. Если накопленный знаниевый потенциал молодого офицера превосходит востребованный для выполнения должностных обязанностей, не следует «снижать планку», важно создать условия для его сохранения и пополнения новыми знаниями. Если же полученных знаний недостаточно, необходимо создать условия для их пополнения;

5) влияние на осмысление и оценку молодыми офицерами своих действий и поступков и следующие за ними самопознание и саморегуляция должно осуществляться в неразрывной связи с воздействием на другие компоненты профессиональной идентичности.

Осуществляя управление профессиональной адаптацией молодых офицеров, командирам также важно учитывать, что она будет сопровождаться успешным развитием профессиональной идентичности последних как основы становления специалиста-профессионала Вооруженных сил Российской Федерации, если управление будет осуществляться на основе изучения и анализа личностных и профессиональных характеристик каждого из прибывших на службу молодых офицеров, разработки и реализации индивидуальной траектории управления для каждого из них. При этом для управления профессиональной адаптацией молодых офицеров могут быть использованы различные методы (традиционные, инновационные), но важнейшими из них становятся метод убеждения и метод личного примера, а ведущей

формой – индивидуальные беседы с военнослужащими.

**ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** Установлено, что в структуре профессиональной идентичности военнослужащих в целях повышения эффективности субъект-субъектного взаимодействия командиров подразделений и молодых офицеров на стадии их профессиональной адаптации полезно выделить следующие относительно обособленные, но интегративно взаимосвязанные компоненты: эмоциональный, ценностный, мотивационный, когнитивный и рефлексивный. Это необходимо для того, чтобы в процессе управления развитием профессиональной идентичности выпускников военных образовательных организаций умело использовать методы психолого-педагогического воздействия с учетом особенностей их влияния на эмоционально-чувственное восприятие военной службы, ценностные установки и принятие их в качестве лично значимых, мотивацию к грамотной и осознанной военно-профессиональной деятельности, содержательному наполнению знаниями, самоанализу и самооценке результатов исполнения должностных обязанностей. Такая работа должна начинаться в военной образовательной организации, что значительно облегчит профессиональную адаптацию в местах несения службы молодыми офицерами. Офицеры-воспитатели военных образовательных организаций особое внимание должны обращать на формирование компонентов профессиональной идентичности офицера и способствовать становлению интегративных связей между всеми этими компонентами.

Рациональное, научно обоснованное, педагогически выверенное управление процессом про-

фессиональной адаптации выпускников военных образовательных организаций в русле развития профессиональной идентичности военнослужащих позволяет сгладить возникающие противоречия, способствует сокращению периода адаптации и успешному становлению военных специалистов-профессионалов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Зибров Г. В.* Современные требования к профессиональной подготовке офицерских кадров в высшей военной школе / Г. В. Зибров // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Проблемы высшего образования. – 2015. – № 4. – С.15–20.
2. *Kemph John P.* Erik H. Erikson. Identity, youthandcrisis. NewYork : W. W. Norton Company, 1968 / John P. Kemph // Behavioral Science. – 1969-03. – Vol. 14, iss. 2. – P. 154–159.
3. *Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность : монография / Л. Б. Шнейдер. – Москва : Изд-во МОСУ, 2001. – 272 с.
4. *Харитонова Е. В.* Психология профессиональной востребованности личности на поздних этапах онтогенеза / Е. В. Харитонова, Б. А. Ясько // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2008. – Вып. 7. – С. 191–196.
5. *Синчурина М. Г.* Структура Я-концепции : интеграция научных представлений / М. Г. Синчурина // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 2. – С. 115–119.
6. *Радионов Д. В.* Способы мотивации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / Д. В. Радионов // Академическая мысль. – 2019. – № 2(7). – С. 146–149.

*Воронежский институт МВД России*

*Мещерякова Е. И. – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин  
E-mail: elenamsol@yandex.ru*

*ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина», г. Воронеж*

*Сахаров С. Ю. – научный сотрудник  
E-mail: saharov858@yandex.ru*

*Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*

*Meshcheryakova E. I. – Dr. Habil. in Pedagogy, Professor, Professor of the Social Humanitarian Disciplines Department  
E-mail: elenamsol@yandex.ru*

*Military Training and Research Center of the Air Force «Air Force Academy named after Professor N. E. Zhukovsky and Y. A. Gagarin» (Voronezh)*

*Sakharov S. Yu. – Researcher  
E-mail: saharov858@yandex.ru*