

А. В. Леопа, В. А. Корытков

**Профессиональная адаптация
военнослужащих по призыву
в воинских частях и подразделениях
Воздушно-космических сил
Вооруженных сил России**

Монография

Военно-инженерный институт



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский федеральный университет

А. В. Леопа, В. А. Корытков

**Профессиональная адаптация
военнослужащих по призыву
в воинских частях и подразделениях
Воздушно-космических сил
Вооруженных сил России**

Красноярск
СФУ
2016

УДК 358.4+355.133
ББК 68.55+88.83
Л479

Л479 Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву в воинских частях и подразделениях Воздушно-космических сил Вооруженных сил России : монография / А. В. Леопа, В. А. Корытков. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2016. – 254 с.

ISBN 978-5-7638-3527-4

Рассматривается специфика профессиональной адаптации солдат по призыву. Предлагается модель профессиональной адаптации военнослужащих по призыву, которая может быть использована в практике работы объединений, соединений и воинских частей.

Монография предназначена для научных работников, занимающихся изучением вопросов профессиональной адаптации военнослужащих по призыву в воинских частях и подразделениях Воздушно-космических сил Вооруженных сил России, может быть полезна преподавателям высших военных учебных заведений при Министерстве обороны РФ, учебных военных центров и военных кафедр при вузах, а также курсантам и студентам, обучающимся по направлениям подготовки специалистов для войск Воздушно-космических сил.

Электронный вариант издания см.:
358.23:528.716.2(07)

УДК 358.4+355.133
ББК 68.55+88.83

ISBN 978-5-7638-3527-4

© Сибирский федеральный университет, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	12
1.1. Феномен «адаптация» как общенаучная проблема.....	12
1.2. Педагогический анализ понятия адаптация	27
1.3. Профессиональная адаптация: педагогическая характеристика	38
<i>Выводы по главе 1</i>	48
Глава 2	49
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА	49
2.1. Факторы, обуславливающие военно-профессиональную адаптацию.....	49
2.2. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву: общее и особенное	59
<i>Выводы по главе 2</i>	78
Глава 3 РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ.....	81
3.1. Педагогический анализ профессиональной адаптированности призывников к военной службе	81
3.2. Концепция и модели процесса профессиональной адаптации военнослужащих и варианты их реализации	102
<i>Выводы по главе 3</i>	123

Глава 4	
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ	125
4.1. Ход и результаты исследования.....	125
4.2. Рекомендации по применению в войсках ВКС моделей процесса профессиональной адаптации военнослужащих по призыву.....	136
<i>Выводы по главе 4</i>	154
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	156
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	162
Приложение 1	
ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ*	183
Приложение 2	
МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВОГО УПРАЖНЕНИЯ	231

ВВЕДЕНИЕ

Российская армия, как и все государство, последние два десятилетия переживает серьезные перемены. Распад СССР привел к огромным потерям в геополитическом плане – Россия потеряла половину завоеванных ею за всю историю территорий [121, с. 43]. Стратегия национальной безопасности до 2020 года и новая Военная доктрина, представляют собой систему официально принятых в государстве взглядов на подготовку к вооруженной защите и вооруженную защиту Российской Федерации. Современная военная политика Российской Федерации направлена на защиту национальных интересов страны, предотвращение глобального экстремизма, сдерживание и предотвращение военных конфликтов, совершенствование военной организации, форм и способов применения вооруженных сил и других войск в целях обороны и обеспечения безопасности Российской Федерации.

В современной обостряющейся геополитической обстановке, когда лидеры отдельных западных стран во главе с США поставили на реализацию план расчленения России, Россия как великая и самостоятельная страна способна бросить вызов универсальному либеральному мировому проекту под глобальным управлением [122, с. 142].

Важным звеном реализации Военной доктрины становится формирование высокого профессионализма у военнослужащих. В то же время происходящие перемены в обществе и вооруженных силах обусловили и углубили социально-психологические и педагогические проблемы, связанные с воспитанием личности военнослужащих и их военно-профессиональной военной деятельностью в частях и подразделениях. Неоднозначные процессы реформирования привели к резкому сокращению численности офицерского состава вооруженных сил. Воспитательные структуры отсутствуют или предельно сокращены [85, 107]. В этих условиях резко меняются организация, содержание и методы военно-профессиональной подготовки военнослужащих по призыву, усложняется процесс их профессиональной адаптации, повышается роль педагогического обеспечения процесса адаптации в частях и подразделениях ВКС.

Особую актуальность приобретает проблема эффективности педагогического обеспечения профессиональной адаптации военнослужащих по призыву. Перемещение из одной социальной среды в другую придает адаптации военнослужащих по призыву особую остроту, часто носит противоречивый, конфликтный характер. Личностные и военно-профессиональные издержки неэффективной адаптации военнослужащих в проанализированных результатах нашего исследования осознаются офицерским и сержантским составом, рассматриваются в качестве основных психолого-педагогических причин в армейской среде, в частях и подразделениях. При их проявлении повышается вероятность негативных последствий на становление и формирование личности и в целом на жизнедеятельности военнослужащих по призыву.

В связи с сокращением срока призыва усложняются требования к педагогическому обеспечению профессиональной адаптации солдат по призыву. Ориентация офицеров и сержантов на учет личностных особенностей молодых военнослужащих приводит к необходимости поиска индивидуальных моделей военно-профессиональной адаптации в конкретных частях и подразделениях.

Педагогическое обеспечение профессиональной адаптации к воинской службе в частях и подразделениях Воздушно-космических сил (ВКС) характеризуется определенными особенностями, так как этот род войск требует подготовки солдат к работе на сложных технических должностях операторов радиолокатора, операторов наведения, специалистов радиолокационных станций (РПН, РЛС).

Анализ данных о призывниках последних лет показал, что солдаты по призыву, направленные на службу в части и подразделения ВКС, с высшим образованием составляют 7 %; со средним и средне-техническим образованием 61 %. Наглядным примером состояния готовности к военной службе в армии являются данные, полученные на основе анализа документов военкоматов о призывниках. Из 100 % призывников воспитывались в неблагополучных семьях 42 %; злоупотребляли алкоголем 11 %; имели высокую нервно-психическую неустойчивость 43 %. Эти характеристики свидетельствуют о низкой социально-педагогической готовности молодых солдат к службе в частях и подразделениях ВКС [69, 70, 135].

Анализ теоретических источников по проблеме военно-профессиональной адаптации, а также собственный опыт службы в армии показывают, что разработаны и апробированы различные модели и алгоритмы профессиональной адаптации военнослужащих. Вместе с тем остается недостаточно исследованной профессиональная адаптация солдат по призыву к специфике военной службы в частях и подразделениях ВКС.

В настоящее время педагогическое сообщество стремится к созданию глобальных стратегий изучения того или иного научного познания. При этом важно понимать, что любое исследование профессиональной адаптации продуктивно и возможно только на интегративном и междисциплинарном уровнях, что позволяет подразделить научную литературу по проблеме адаптации на три условные группы.

В первой группе исследуются общенаучные, междисциплинарные, социально-философские аспекты адаптации; дается характеристика адаптации и социализации с философских, социологических, психологических и педагогических позиций. К данной тематике можно отнести работы, Н. В. Андреевской, Л. И. Анцыферовой, В. Г. Афанасьева, А. Г. Асмолова, С. С. Батенина, А. И. Берга, Б. В. Бирюкова, М. И. Бобневой, Л. П. Буевой, Б. Е. Бродского, Н. Винера, Г. Д. Волкова, И. И. Гришкина, В. С. Гота, Т. Г. Дичева, М. С. Когана, И. С. Кона, А. Н. Кочергина, В. И. Кремьянского, В. П. Кузьмина, Ю. А. Левады, Э. С. Маркаряна, В. А. Маркова, И. А. Милославовой, А. Т. Москаленко, А. В. Мудрика, А. А. Налчаджяна, Н. Б. Оконской, Л. Г. Олеха, В. П. Петрова, Л. А. Петрушенко, О. С. Разумовского, Х. Ф. Сабирова, Л. К. Синцовой, Э. П. Семенюка, В. С. Тихтина, Б. С. Украинцева, В. П. Фофанова, Э. Г. Юдина, Л. С. Яхъевой и др.

Во второй группе раскрываются концепции культурно-исторического происхождения, структуры и развития высших психических функций в процессе адаптации. Это исследования Б. Г. Ананьева, П. К. Анохина, В. В. Аршавского, Н. А. Бернштейна, Л. С. Выготского, А. Б. Георгиевского, Н. П. Дубинина, Д. И. Дубровского, О. И. Зотовой, Р. Ю. Ильиченко, В. П. Казначеева, М. М. Камшилова, Э. А. Костандова, И. К. Кряжевой, Ж.-Б. Ламарка, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, А. Р. Лурии, В. С. Мерлина, Д. А. Ошанина, А. В. Петровского,

В. Н. Пушкина, В. П. Петленко, Л. Плате, И. М. Полякова, А. Н. Северцева, Дж. Г. Симпсона, А. Д. Слонима, Н. В. Тимофеева-Ресовского, М. В. Ромма, В. С. Ротенберга, С. Л. Рубинштейна, Р. Фоули, Д. Н. Узнадзе, И. И. Шмальгаузен и др.

В третью группу входят работы, посвященные исследованиям частных аспектов адаптации и социализации на индивидуальном, групповом уровнях, в том числе социально-педагогической адаптации в армейской среде. Это исследования А. А. Алдашевой, Д. А. Андреевой, Н. В. Андреевской, Ю. А. Барклянской, Л. И. Васехи, А. Н. Величко, Т. Н. Вершининой, Р. Р. Винькова, Ю. В. Гана, С. И. Григорьевой, В. В. Гриценко, Л. Г. Гусяковой, З. А. Даниловой, И. С. Дискина, Т. Г. Дичева, М. С. Дмитриевой, Б. А. Ефимова, Е. К. Завьялова, З. И. Калугина, С. В. Кинелева, Л. В. Ковтун, В. А. Колеватова, Л. В. Корель, О. В. Коршуновой, О. В. Краснова, В. С. Немченко, Г. Г. Овчинникова, В. В. Попкова, В. Г. Попова, А. П. Растигеевой, А. М. Растовой, Е. В. Руденского, Ю. А. Румянцевой, А. А. Русалиновой, А. В. Сахно, Н. А. Свиридова, В. Н. Судаковой, Е. В. Таранова, К. У. Чимбеленге, М. А. Шабановой, Л. Л. Шпак, В. А. Ядова и др.

Так, термин «адаптация» означает «приспособление» [136], т. е. приспособление всего живого на земле: от биологического и нейрофизиологического проявления адаптации человека и животных до взаимоотношений человека и социокультурного общества, окружающего его на различных уровнях развития. Для того чтобы исследовать сущность адаптации, определить способы, которые возможно будут влиять на профессиональную адаптацию в армейской среде, необходимо подходить к изучению данного вопроса комплексно, системно, от общего к частному.

В данной монографии рассматриваются наиболее важные с нашей точки зрения проблемы: особенности адаптации в воинском коллективе и специфика профессиональной адаптации солдат по призыву. За последнее время по проблеме профессиональной адаптации опубликованы работы П. А. Корчемного, Л. Г. Лаптева, В. Т. Михайловского, К. С. Тарасова, А. А. Лоскутова, С. В. Дмитрекова, И. А. Дьячук, И. И. Иванова, О. А. Охотникова, А. И. Анцуковой, В. И. Ковалевой, А. Н. Размазнина, В. А. Целиковского, А. А. Калюжного, Л. Банникова,

В. А. Полякова, И. Н. Динской, А. Н. Белоусова, а также в ряд пособий Главного управления воспитательной работы МО РФ для командного состава по профилактике неуставных взаимоотношений, организации воспитания и обучения военнослужащих. В них активно обсуждаются вопросы содержания и методы безболезненного вхождения молодых людей в армейскую среду, их профессиональная адаптация.

Однако большинство военно-научных исследований армейской тематики выполнено по проблеме адаптации военнослужащих, касаются социальной адаптации после прохождения военной службы в горячих точках или социально-психологической адаптации в связи с нервно-психическими девиациями военнослужащих. Научные исследования профессиональной адаптации военнослужащих по призыву эпизодичны и не соответствуют современным срокам военной службы солдат по призыву и особенностям профессиональной адаптации в частях и подразделениях ВКС.

Анализ полученных работ и опыт работы с военнослужащими по призыву позволили выявить противоречия между:

- расширением требований к уровню профессионализма солдат по призыву и неразработанностью теоретических и практических оснований для их успешной профессиональной адаптации и профессионального обучения;
- общими знаниями о профессиональной адаптации и недостаточной разработанностью моделей профессиональной адаптации военнослужащих по призыву;
- необходимостью интенсификации профессиональной адаптации военнослужащих по призыву и отсутствием научно обоснованных рекомендаций по педагогическому обеспечению процесса профессиональной адаптации военнослужащих в частях и подразделениях ВКС.

Анализ данных противоречий позволил сформулировать **научную проблему исследования** – педагогическое обеспечение профессиональной адаптации военнослужащих по призыву в частях Воздушно-космических сил России. Основной целью исследования является разработка моделей педагогического обеспечения профессиональной адаптации военнослужащих по призыву в частях ВКС и проверка их эффективности опытно-экспериментальным путем.

Разработки такой модели требует прохождения ряда этапов исследования:

1. Проведение анализа состояния проблемы в философской, социальной и педагогической литературе, уточнение сущности феномена «профессиональная адаптация» и обоснование педагогическое обеспечение в контексте исследуемого процесса.
2. Определение основных критериев успешной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву и изучение профессиональной готовности к службе в армии военнослужащих по призыву в частях и подразделениях ВКС.
3. Разработка и проверка опытно-экспериментальным путем модели и условий педагогического обеспечения эффективной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву.
4. Подготовка и внедрение рекомендаций по педагогическому обеспечению профессиональной адаптации и обучению военнослужащих по призыву современным военным профессиям.

На основе выявленных аспектов проблемного поля нами сформулирована следующая идея исследования – профессиональная адаптация военнослужащих по призыву в частях и подразделениях ВКС будет успешной, если ее педагогическое обеспечение будет:

- построено на основе понимания профессиональной адаптации как индивидуального, непрерывного процесса вхождения военнослужащего по призыву в армейскую среду, учебно-боевую деятельность с целью приобретения воинской специальности;
- разработано с учетом социального опыта новобранца, опираться на степень психолого-педагогической устойчивости призывников и готовность овладевать воинской специальностью;
- проводиться с учетом специфики модели профессиональной адаптации: для солдат срочной службы, имеющих высокие адаптационные способности, используется «мягкий» вариант модели профессиональной адаптации, ориентированный на встречную адаптацию; «жесткий» вариант модели, основанный на ресурсной адаптации, применяется к солдатам со средними адаптивными способностями; «более жесткий» и «очень жесткий» варианты модели, базирующиеся на фоновой и принудительной адаптации, для солдат с низким уровнем адаптивных способностей.

Методологическими основами исследования послужили:

- системно-структурный подход, предполагающий целостное изучение объекта, выявление его внутренних и внешних связей (Т. А. Ильина, А. Т. Куракина, Л. И. Новикова, Л. М. Панчешникова и другие ученые);
- идеи личностно-деятельностного подхода, раскрывающего механизмы психической, социальной и личностной деятельности воина, позволяющих исследовать процесс профессиональной адаптации (А. И. Берг, Л. Бергаланфи, Н. Винер, К. Боулдинг, А. А. Богданов и другие ученые);
- аксиологический подход, ориентирующий военнослужащего на формирование ценностного сознания и ценностного отношения к профессиональному потенциалу и его принятию как профессионально-значимого в профессиональной деятельности (Э. Парслоу, М. Рэй, А. Огнев, Н. Самоукина и другие ученые);
- культурологический подход, являющийся основным средством интенсификации содержания военного образования; полисубъективный (диалогический) метод, утверждающий субъект-субъектные отношения в структуре адаптационного процесса (В. И. Андреев, Ю. А. Бельчиков, Е. В. Бондаревская, А. А. Кирсанов, А. Н. Ростовцев, В. А. Сластенин и другие ученые);
- технологический подход, позволяющий обрабатывать схемы и алгоритмы обучающей и учебной деятельности для построения моделей и выработке рекомендаций (П. Я. Гальперин, Н. Ф. Тальзина, А. Г. Ривин, Л. Н. Ланда, Ю. К. Бабанский, П. М. Эрднива, И. П. Раченко и другие ученые).

Экспериментальной базой для исследования служили 10 частей и 32 подразделения ВКС Центрального военного округа, Восточного военного округа.

Разработанная модель профессиональной адаптации военнослужащих по призыву может быть использована в практике работы объединений, соединений и частей. Практическое назначение данных моделей состоит в том, что она может помочь эффективно адаптировать военнослужащих по призыву к службе в армии в кратчайшие сроки с наименьшими затратами.

1.1. **Феномен «адаптация» как общенаучная проблема**

Понятие «адаптация» в общественные науки вошло из биологии, где она рассматривается как механизм биологического приспособления различных видов животного и растительного мира к изменчивым условиям среды обитания [43]. Возникновение термина «адаптация» (от латинского *adaptio* – приспособляю) относится ко второй половине XVIII века и связано с именем немецкого физиолога Ауберга [179], который использовал этот термин для характеристики явлений приспособления чувствительности органов зрения и слуха, выражающегося в повышении или понижении чувствительности в ответ на действия адекватного раздражителя.

Одной из самых ранних наивно-материалистических попыток объяснения зависимости приспособлений животных и их видоизменений от условий существования принадлежит Анаксагору (VI век до нашей эры). В «Гиппократовом сборнике» содержатся первые медицинские воззрения об изменении конституции человека под воздействием пищи, климата, воды, образа жизни [211, с. 19].

Другой древний философ Демокрит первым объяснил своеобразие строения тела и органов живых существ наличием закономерного состава и определённого сочетания в них атомов [58]. Он одним из первых подметил наследственный характер изменений в строении тела и, ориентируясь на физиологическую основу, сделал вывод, что именно образ жизни, деятельности и движения определяет специфику и многообразие форм и окраски животных [211, с. 36]. В свою очередь, Аристотель выделяет три причины формы и активности живых тел: 1) конечная цель, 2) материальная необходимость [19, с. 146] и 3) исходное начало движения [19, с. 444]. При этом главная причи-

на – конечная цель, или целесообразность – выводится из стремления формы к своему самосовершенствованию и законченности, т. е. энтелихи. Образуется замкнутый круг: целесообразность одновременно выступает причиной совершенства формы и его следствием. По прошествии времени Гегель вкладывал в это понятие количественную определенность здоровья – «меру».

Итак, философы в определение явления «адаптация» вкладывают общие закономерности и связи между имеющимися обстоятельствами и последовательным становлением личности. «...Сущность жизни и источник ее развития определяются ее внутренними противоречиями, единством и борьбой таких противоположностей, как устойчивость и изменчивость, ассимиляция и диссимиляция. Адаптация выступает мерой единства этих противоположностей, результатом и средством разрешения внутренних и внешних противоречий жизни, а, тем самым, и одним из универсальных имманентных ее свойств» [205, с. 17]. По существу философы пытались разрешить внутренние и внешние противоречия сущности человека и его бытия, но не находили в то время механизмов разрешения проблем [93].

Будучи исторически связанной с возникновением и развитием различных наук, эта проблема является по существу эволюционной и первые идеи в ее возникновении принадлежат французскому натуралисту Ж. Бюффону [117], который еще в XVII веке считал, что основной механизм приспособления определяется прямым влиянием условий среды на изменяющийся соответствующим образом организм. В дальнейшем, в начале XIX века эта идея была тщательно исследована французским зоологом, основоположником организмоцентрической теории эволюции Ж. Б. Ламарком [117], взявшимся объяснить возникновение отдельных видов живых существ и их эволюцию именно адаптивными изменениями отдельных организмов [215, 221, 224].

Определяя эволюцию видов под действием естественного отбора, Дарвин [71, 72] увязывает процессы адаптации особей и развитие биологического вида, которому эти особи принадлежат. Он считал, что приспособленность является результатом действия многих биологических законов: роста, воспроизведения, наследственности, измен-

чивости, зависящей от прямого или косвенного действия условий жизни, размножения, борьбы за жизнь, естественного отбора, влекущего за собой расхождение и вымирание менее совершенных форм. Ч. Дарвин утверждал, что «естественный отбор был главным, но не исключительным средством, вызывавшим изменения» [72, с. 285].

На основе теории Ч. Дарвина были созданы различные течения – классический дарвинизм и неodarвинизм с различными взглядами на проблему адаптации – от полного отрицания адаптациогенеза до утверждения, что адаптация предшествует в готовом виде наследственности и не является следствием естественного отбора, прямого или функционального приспособления [67, с. 78].

Этот научный импульс послужил толчком к расширению границ применения термина «адаптация». Ее проблемы все больше стали интересовать врачей, психологов, социологов, педагогов, философов и психиатров [52, 56, 57, 217].

Процесс адаптации рассматривается с различных позиций и точек зрения физиологами. Одна из позиций состоит в том, что со стороны организма адаптация – это чисто пассивный процесс уравнивания системы «организм – среда», удерживание существенных переменных в одних пределах; другая точка зрения утверждает, что организм должен сам нарушать это равновесие, стремясь активно оптимизировать свои внутренние переменные [16, 17].

В различное время ученые-физиологи рассматривают адаптацию или как общую реакцию всего организма на изменение окружающей среды при ведущей роли какой-либо одной физиологической системы: нервной (М. И. Сеченов, И. П. Павлов), эндокринной (Г. Селье), половой (З. Фрейд), генетической (Ф. З. Меерсон) и др., или как специфическую «физиологическую адаптацию», характеризующуюся лишь изменениями чувствительности какого-либо органа [128, 152, 153, 190, 192, 218, 222, 227].

В свою очередь, Ф.З. Меерсон называет генотипическую и фенотипическую системы, определяя адаптацию как «приспособительную реакцию организма на повышенные требования окружающей среды и позволяющую организму выжить в условиях ранее несовместимых с жизнью и приобрести те черты, возможности, которые ранее

были недоступны» [128, с. 45]. Адаптация – это «эффективная, экономная, адекватная приспособительная деятельность организма к воздействию факторов внешней среды» [127, с. 111].

Для нашего исследования важны выводы, сделанные Г. Селье, который отождествлял постоянно протекающий процесс адаптации с понятием жизни. Центральным понятием разработанного им учения о стрессе является понятие адаптационного синдрома – совокупности нейрогуморальных реакций, обеспечивающих мобилизацию психофизиологических ресурсов организма для адаптации в трудных условиях [190].

Н. А. Фомин определяет физиологическую адаптацию как совокупность приспособительных реакций и морфологических изменений, позволяющих организму сохранить относительное постоянство внутренней среды в изменяющихся условиях внешней среды. У человека адаптация выступает как свойство организма, которое обеспечивается автоматизированными самонастраивающимися, саморегулирующимися системами – сердечно-сосудистой, дыхательной, выделительной и др. [226].

Фундаментальные вопросы социально-психологической адаптации личности освещены в трудах отечественных (А. А. Балл, Ф. Б. Березин, Я. М. Божович, А. Н. Леонтьев, Г. С. Костюк, А. А. Налчаджян, В. А. Петровский и др.) и зарубежных (Г. Гартман, Ж. Пиаже, З. Фрейд, Э. Эриксон и др.) исследователей.

В социологии и психологии «адаптация» ассоциируется с процессом и результатом установления определенных взаимоотношений между личностью и социальной средой [38, 83, 96, 99, 111, 174]. Психологическая адаптация раскрывается как приспособление индивида к условиям и задачам на уровне психических процессов.

Особый интерес для нас представляет исследование В.А. Петровского [160, 161]. Приписывая индивиду изначально стремление к «внутренней цели», в соответствии с которой проводятся все проявления его активности, В. А. Петровский под этим понимает изначально адаптивную направленность любых психических процессов и поведенческих актов. При этом понятие «адаптивность», «адаптивная направленность» трактуется им в широком смысле. Что имеет

здесь в виду В. А. Петровский? Он имеет в виду не только процессы приспособления индивида к природной среде (решающие задачу сохранения телесной целостности, выживания, нормального функционирования и т.д.), но и процессы адаптации к социальной среде в виде предъявляемых со стороны общества требований, ожиданий, норм, соблюдение которых гарантирует «полноценность» субъекта как члена общества [161, с. 25]. Говоря об адаптации, он имеет в виду также и процессы «самоприспособления», саморегуляцию, подчинение высших интересов низшим и т.п. В данном случае он определяет адаптацию как реализацию фиксированных предметных ориентаций индивида, а именно, удовлетворения потребностей, инициировавших поведение, достижение поставленной цели, решение исходных задач и т.д. Независимо от того, приспосабливает ли индивид себя к миру или подчиняет мир исходным своим интересам – в любом случае он отстаивает себя перед миром в тех своих проявлениях, которые постепенно обнаруживаются, образуя базис многообразных явлений активности человека [161, с. 25].

Исходя из этих рассуждений, В.А. Петровский под адаптацией понимает тенденцию субъекта к реализации и воспроизведению в деятельности уже имеющихся у него стремлений, направленность на осуществление таких действий, целесообразность которых была подтверждена предшествующим опытом [161, с. 26].

Это определение адаптивности имеет принципиальное значение для нашего дальнейшего исследования проблемы адаптации военнослужащих.

Весьма важным для нашего исследования являются также выделенные В. А. Петровским три варианта принципа адаптированности – гомеостатический, гедонистический и прагматический. Рассмотрим их более подробно.

Что понимается им под гомеостатическим вариантом? Здесь он исходит из концепций гомеостатического типа, начиная от Кеннона (рефлексология в ее различных формах, «динамическая» психология К. Левина, теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера и пр.), где постулат сообразности выступает в форм требования к устранению конфликтности во взаимоотношениях со средой, элиминации «на-

пряжений», установлению «равновесия» и т. п. Считается, отмечал он, «... что какое-нибудь событие, будь то изменение температуры окружающей среды или перемены в социальном статусе человека, выводит его из состояния равновесия, поведение же сводится к реакции восстановления утраченного равновесия» [161, с. 27].

Гомеостатический вариант основан на идее гомеостаза, пришедшего в психологию из биологии. Принцип гомеостаза утверждает, что все реакции организма как системы, пассивно приспособляющейся к воздействиям среды, призваны выполнять лишь сугубо адаптивную функцию – вернуть организм в состояние равновесия.

Рассматривая гедонистический вариант, восходящий к платоновскому «Протагору», В.А. Петровский отсылает к концепции «аффективного возбуждения» американского психолога Макклелланда, утверждающего, что действие человека детерминировано двумя первичными аффектами – удовольствием и страданием, что все поведение интерпретируется как максимизация удовольствия и страдания. В эмпирической психологии этот вариант принимал различные формы. Особенно ярко он проявился в рефлексологии, в которой активность человека сводится к поддержанию равновесия со средой.

В качестве ведущего в прагматическом варианте В.А. Петровский рассматривает принцип оптимизации, где во главу угла ставится узкопрактическая сторона поведения (польза, выгода, успех). Здесь им формулируется постулат «экономии сил», трактующий поведение по образцу «принципа наименьшего действия», почерпнутого из физики. Этот постулат утверждает, что если в природе происходит само по себе какое-нибудь изменение, то необходимое для этого количество действия есть «наименьшее возможное». Так же и человеческое поведение: «Если данной, возникшей у человека цели можно достичь разными путями, то человек пытается использовать тот, который по его представлениям требует наименьших затрат сил, а на избранном пути он расходует не больше усилий, чем, по его представлениям необходимо» [161, с. 27].

Гомеостатический вариант нашел свое блестящее выражение в ортодоксальном психоанализе З. Фрейда [227]. В неофрейдистском направлении адаптация рассматривается в контексте социальной ак-

тивности личности. Современные психоаналитики широко используют введенные еще З. Фрейдом [227] понятия аллопластических и аутопластических изменений и соответственно различают две разновидности психологической адаптации:

1) аллопластическая адаптация достигается теми изменениями во внешнем мире, которые человек совершает для приведения его в соответствие со своими потребностями;

2) аутопластическая адаптация обеспечивается изменениями личности (ее структуры, умений, навыков и т. п.), с помощью которых она приспосабливается к среде.

К этим двум Г. Гартман добавляет еще одну – поиск индивидом такой среды, которая благоприятна для функционирования организма [156].

А. Г. Асмолов отмечает [21], что адаптация прочно вошла в понятийные системы многих теоретических концепций в психологии. При этом в большинстве подобных концепций отчетливо прослеживается взгляд на адаптацию как сочетание двух тенденций: соответствующее среде изменение приспосабливающейся личности, с одной стороны, и изменение среды, соответствующее особенностям личности – с другой. Особенно привлекает постановка данного вопроса в психоаналитических традициях, где адаптация получила статус особого понятия.

В концепции А.В. Петровского адаптация рассматривается как момент становления личности индивида, микроцикл в его развитии, в ходе которого происходит усвоение действующих в общности норм (нравственных, учебных и т. д.) и овладение приемами и средствами деятельности. Прохождение этой фазы в значительной мере определяет характер дальнейшего личностного развития индивида [161, 173]. В теории социально-психологической адаптации А. В. Петровского развитие личности рассматривается как процесс последовательного прохождения личностью трех фаз.

Среди работ психоаналитического направления следует выделить концептуальный подход Э. Эриксона [239], по мнению которого в системе «индивид – среда» одной стороной адаптационного взаимодействия являются конфликты и защиты, а другой – сотрудничество

и гармония. При этом он выдвигает положение о взаимном непрерывном приспособлении индивида и общества.

Рассматривая процесс адаптации через формирование идентичности индивида, он отмечает тот факт, что традиционные основы идентичности – экономические, религиозные, политические, региональные и национальные, близко связаны с идеологическими аспектами, в которых картина ожидаемого, фактически планируемого будущего технологического процесса практически вытеснит традиционные основы. Называя эти основы «идеологическими», Э. Эриксон имеет в виду под ними «... универсальную психологическую потребность в системе идей, дающих убедительную картину мира» [239, с. 40].

При исследовании проблемы «кризиса идентичности» Э. Эриксон подчеркивает, что при любой технологии и в любой исторический период есть индивиды («правильно» воспитанные), которые в процессе развития идентичности успешно приспосабливаются к господствующей технологии и становятся тем, что они делают. Независимо от второстепенных преимуществ или недостатков они могут опереться на культурное единство, обеспечивающее им подтверждение подлинности их бытия или временное блаженство, основанное на правильной совместной деятельности. При сплоченности и соответствующем устройстве общества, по его мнению, множество будничных задач и дел выполняются по устоявшейся практике и спонтанности ритуалам. «... только подобная сплоченность, – отмечает Э. Эриксон, – обеспечивает систему координат, в рамках которой в данный период формируется идентичность, и вдохновляет ее на деятельность ...» [239, с. 41].

Отмечая важную роль в обеспечении приемлемой идентичности супертехнологий, организации и ассоциации, Э. Эриксон, кроме того, выделяет высокое чувство непоколебимой мужской солидарности, источником которого является отказ от одних и тех же удовольствий, столкновение с одинаковыми опасностями и необходимость выполнения требований одних и тех же приказов. Но во всем этом он видит и новый элемент, «... коренящийся в технологической идеологии и превращающий солдат в военного специалиста» [239, с. 42]. Важную роль, по его мнению, играет идеология, направленная на реаль-

ные и универсальные нужды, мобилизующая молодежь переносить непривычные лишения и подчиняться дисциплине [239, с. 45].

Наиболее прогрессивным в западной психологии представляется подход Ж. Пиаже [163] к объяснению механизмов адаптации психики индивида к новым условиям среды или видов деятельности [228].

Ж. Пиаже представляет процесс адаптации как равновесное состояние противонаправленных процессов ассимиляции и аккомодации. Ассимиляция – это процесс включения нового объекта, новой проблемной ситуации в уже существующие у индивида схемы действия. Аккомодация – это процесс изменения этих схем в соответствии с требованиями, новыми задачами [163].

Отечественные психологи используют понятие адаптации и соответствующую терминологию для объяснения процессов социализации, развития личности. А. Ф. Лазурский [116] в 1924 году изложил концепцию психических уровней:

- низкий психологический уровень дает по преимуществу индивидуумов «недостаточно приспособленных»;
- средний психологический уровень дает «приспособившихся»;
- высший психологический уровень дает «приспособляющих» [116, с. 63].

Социальное поведение личности среднего уровня обусловлено в основном процессами аккомодации, личности высшего уровня – ассимиляции; на высшем уровне всегда можно встретиться с «более или менее ярко выраженным процессом творчества, в какой бы области оно не проявилось» [116, с. 62].

С точки зрения Ф. Б. Березина психическая адаптация играет решающую роль в поддержании адекватных соотношений в системе «индивидуум – среда» и определяется как «процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности», который позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды [33].

Л. И. Божович указывает на зависимость характера адаптации от стадии онтогенеза. На его ранних этапах психические особенности и качества возникают путем приспособления ребенка к требованиям окружающей среды. Но, возникнув, таким образом они затем приобретают самостоятельное значение и в порядке обратного влияния начинают определять последующее развитие [36, с. 438–439]. Автор отмечает, что ребенок не просто приспосабливается к данной ситуации, а на основе сформировавшихся ранее качеств личности, он так или иначе преломляет воздействия среды и (сознательно или несознательно) занимает по отношению к ней определенную внутреннюю позицию [36, с. 189].

А. А. Налчаджян исследовал проблему адаптации на уровне личностных механизмов, обеспечивающих адаптацию личности к социальным проблемным ситуациям [139]. Он выдвинул предположение о том, что в сложных проблемных ситуациях адаптивные процессы протекают с участием не отдельных изолированных механизмов, а их комплексов. По мнению автора, адаптивные комплексы, вновь и вновь актуализируясь и используясь в сходных социальных ситуациях, закрепляются в структуре личности и становятся подструктурами ее характера. А. А. Налчаджяном были выделены три разновидности адаптивных комплексов: незащитные адаптивные комплексы, используемые в педфрустрирующих проблемных ситуациях; защитные адаптивные комплексы, являющиеся устойчивыми сочетаниями защитных механизмов; смешанные комплексы, состоящие из защитных и незащитных адаптивных механизмов. А. А. Налчаджян предложил общую классификацию разновидностей социально-психологической адаптации личности, основанную на выделении нормальной, девиантной и патологической адаптации.

1. Нормальная адаптация приводит к устойчивой адаптированности в типичных проблемных ситуациях без патологических изменений структуры личности и нарушений норм социальной группы. Внутри этой формы адаптации выделяются «нормальная защитная», «нормальная незащитная» и «смешанная» подформы адаптации, которые различаются по тому, насколько активно используются личностью механизмы психологической защиты.

2. Девиантная адаптация. Этот вид адаптации обеспечивает удовлетворение потребностей личности в данной группе, но при этом не оправдывает ожидания группы. В рамках «девиантной неконформистской» адаптации происходит преодоление внутригрупповой проблемной ситуации необычным для группы способом, что ведет к конфликтам с нормами группы и ее членами. «Девиантная инновативная» адаптация проявляется в создании новых ценностей и норм группы.
3. Патологическая адаптация. Характеризуется развитием патологических форм поведения в виде неврозов и психозов, также выполняющих приспособительную функцию.

Рассматривая возможные варианты адаптации к той или иной ситуации, автор выделяет два ее вида. Первый из них – это адаптация путем преобразования и фактического устранения проблемной ситуации. При этом адаптивные ресурсы и механизмы личности мобилизуются для реконструкции реальной социальной ситуации, а сама личность претерпевает сравнительно небольшие и в основном положительные изменения.

Второй вид адаптации – адаптация с сохранением ситуации. В этом случае личность претерпевает более глубокие изменения, но такие, которые большей частью не способствуют ее самоактуализации и самосовершенствованию [139]. А. А. Налчаджян характеризует социально-психологическую адаптированность, как «состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет на встречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, переживает состояние самоутверждения и свободного выражения своих позиций и творческих способностей». Адаптация же, по его мнению, – «это тот социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности» [139, с. 18]. В логике адаптационного процесса он выделяет: 1) психическую переориентацию на уровне целенаправленного конформизма, сопровождающегося когнитивным диссонансом в отношении системы ценностей

новой среды; 2) взаимную терпимость с признанием права другой стороны и системы ее ценностей на существование; 3) аккомодацию, связанную со взаимными уступками и признанием индивидом и средой основных ценностей друг друга; 4) ассимиляцию как полное принятие индивидом системы ценностей новой среды.

Для нашего исследования важно утверждение А. А. Налчаджяна, что без знания личности человека, его установок, представлений о мире, интериоризованных им социальных норм, уровня зрелости, уровня развития его защитных и незащитных механизмов и их комплексов невозможно понять особенности процессов адаптации.

Итак, обращаемся к определениям понятия «адаптация», высказанным современным российским ученым Д. А. Андреевой:

«Адаптация – это...»:

- «... приспособление, приноравливание человека к новым условиям деятельности»;
- «... не только приспособление к успешному функционированию в данной среде, но и способность к дальнейшему психологическому, личностному, социальному развитию»;
- «...социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности»;
- «...в широком смысле – процесс приспособления строения и функций организма к изменившимся условиям существования»;
- «... целенаправленная перестройка личности, сознания и деятельности»;
- «... активный процесс, будь то активное изменение среды, или активное изменение себя»;
- «... определенное совместное изменение субъекта и адаптационной ситуации, постепенное накопление этих изменений в целях достижения оптимального соотношения между ними» [15].

Анализ определений понятия «адаптация», проведенный Д. А. Андреевой, позволил выяснить, что адаптация рассматривается с акцентом на следующие сущностные характеристики:

1. В процессуальном плане адаптация определяется как процесс развития во времени, при котором организм, постепенно накапливая его элементы, приспособливается к новой среде.

2. В содержательном плане адаптация определяется как отношение равновесия (относительной гармонии), которое устанавливается между организмом и средой.
3. В результативном плане адаптация определяется как итог развития приспособительного процесса, качественный его этап, имеющий наблюдаемые признаки, который называется адаптированностью.

В. И. Лебедев адаптированность понимает как устойчивую адаптацию, которая является синонимом понятий «норма», «здоровье». «Устойчивая адаптация – это те регуляторные реакции, психическая деятельность, система отношений и т. д., функционирование которых в пределах оптимума не требует значительного нервно-психического напряжения» [119, с. 178–182].

А. Н. Агаджанян под адаптацией понимает совокупность свойств и особенностей, необходимых для устойчивого существования человека в конкретной среде [3, с. 67–69].

Обобщая различные подходы к определению понятия «адаптация», Н. Н. Мельникова отмечает: «Понятие «адаптация» прошло противоречивый путь развития, следуя за тенденциями науки и отражая актуальные проблемы, волнующие человечество в различные исторические периоды. В настоящее время существует более сорока различных дефиниций понятия «адаптация», которые достаточно разнообразны и даже противоречивы» [129, с. 4]. Такое многообразие понятий по ее предположению связано с использованием их в разных областях исследования (социальная, биологическая, психофизиологическая адаптация), со спецификой задач исследований, а также с различием подходов, принятых в отдельных научных школах. В то же время, несмотря на большое многообразие, общими во всех определениях Н. Н. Мельникова выделяет следующие моменты:

1. Процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов.
2. Это взаимодействие разворачивается в особых условиях – условиях дисбаланса, несогласованности между системами.
3. Основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которой варьировать в достаточно широких пределах.

4. Достижение цели предполагает определенные изменения во взаимодействующих объектах [129].

Важное место в исследовании Н. Н. Мельниковой занимает раскрытие динамики развития понятия, которая прослеживается через анализ изменения вариативных компонентов, уточняющих и конкретизирующих выделенные стабильные элементы. Такими вариативными элементами у Н. Н. Мельниковой выступают характеристики самих взаимодействующих объектов, например, типы среды, с которой взаимодействует индивид; степень рассогласования между индивидом и средой; характер изменений, происходящих в процессе адаптации [129].

Немаловажное значение для нашего исследования имеет отмеченный Н. Н. Мельниковой переход в современной науке от рассмотрения процесса адаптации как движения от пассивного приспособления к построению системы продуктивного взаимодействия личности и среды, а также рассмотрение конечной цели не только как достижение гомеостатического равновесия, отсутствия конфликтов, а как самоактуализация и самореализация личности в гармонии с реальным социумом [129].

Заслуживает внимания и рассмотрение Н. Н. Мельниковой адаптации как биологической, так и социальной. Имея в виду человека как существа биологического и социального, она показывает, что на уровне биологической адаптации взаимодействуют человек и биологическая среда, процесс же социальной адаптации разворачивается при взаимодействии систем социальной природы. Такими системами она называет, с одной стороны, социальную среду на микро-, мезо-, и макроуровнях, с другой стороны, личность как социально – опосредованное образование [129].

Весьма актуальным является заключение, к которому пришла Н. Н. Мельникова о конструктивном взаимодействии личности и общества в процессе их развития. При этом она считает, что высшей степенью процесса адаптации является не взаимное приспособление двух систем друг к другу, а построение новой системы более высокого уровня организации, дающей некоторый положительный эффект по сравнению с изолированным функционированием индивида и противостоящей ему среды [129].

Для изучения системного подхода к социальной адаптации необходимо помнить, что система (system – целое, составленное из частей, соединенное) – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство [22]. Исходя из методологии системного подхода, можно считать, что адаптивная система всегда принадлежит к классу *открытых*, функциональных, самоуправляемых и иерархически организованных систем, строящих свою деятельность на основе *прямой и обратной связи*. Одним из свойств сложных самоуправляемых систем является адаптивность. Исходя из этого, системы и их подсистемы между собой будут адаптивно взаимодействовать [35, 140].

С позиции системного подхода адаптация может рассматриваться как переход систем из одного состояния в другое, вследствие их взаимодействия с окружающей средой. Исходя из этого, любая адаптивная система должна включать в себя как минимум две системы: ту, которая адаптируется, и ту, к которой эта адаптация осуществляется [181, с. 30].

Аналитически различаются следующие подвиды систем, находящихся в процессе адаптации:

- 1) адаптивная система – это система, которая обладает основанной на использовании информационного механизма обратной связи потенциальной возможностью для целенаправленной трансформации своей структуры в соответствии с потребностью;
- 2) адаптированная система – та, которая уже осуществлена приспособлением и в настоящий момент находится в состоянии временной относительной адаптированности;
- 3) адаптационная – это микросистема, с помощью которой реализуется адаптация макросистемы.

Современный ученый социолог М. В. Ромм, исходя из различного подхода терминологического и методологического понятия «адаптация», определяет их содержание для различных наук: «1) как процесс приспособления организма к разнообразным изменениям среды (позитивного или негативного свойства); 2) как процесс динамического равновесия между организмом и средой; 3) результат оптимального взаимодействия организма и среды; 4) гедонистическая

цель, заключающаяся в поиске наслаждения, способа избежать страданий, болевых ощущений и т. п.» [181, с. 49].

В педагогических исследованиях проблему адаптации молодежи к обучению и воспитанию принято рассматривать как непрерывный колебательный процесс, так как постоянно происходит переключение человека в самые различные сферы: обучение, деятельность, общение, самосознание [172, 208].

Таким образом, в итоге анализа литературы по философии, физиологии и психологии можно заключить, что под адаптацией понимается сложный, многосторонний и динамичный процесс приобретения личностью новых форм поведения и овладения деятельностью. Его содержание характеризуется несколькими аспектами: педагогическим, психологическим и социальным, но в их развивающейся диалектической взаимосвязи.

1.2. Педагогический анализ понятия адаптация

Проанализировав феномен адаптация как общенаучную проблему, обратимся к педагогическому анализу термина «адаптация» со всей его комплексностью, системностью, а также интегральной зависимостью как педагогического понятия [181].

Педагогика сосредоточивается на определении наиболее оптимальных условий соотношения социальной среды и индивидуальных проявлений личности для того, чтобы процесс социализации приводил к социальному становлению личности (характерно для социализации ребенка в социуме), к развитию социально зрелой личности [159].

По мнению Е.Н. Сметанина, «социальная адаптация – это состояние взаимоотношений личности и социальной среды, характеризующееся наличием субъективных и объективных обстоятельств, позволяющих личности без особых внешних и внутренних (психологических) конфликтов продуктивно осуществлять профессиональную деятельность, удовлетворять свои социогенные потребности» [197, с. 15]. Это сложный социально-психологический механизм социализации

личности, включающий, в частности, освоение людьми новых социальных ролей, формирование мотивационной сферы, восприятие индивидами себя, своего окружения и многие другие психологические явления, состояния, образования. Это будет являться сущностью социальной адаптации [120, 171, 206].

В процессе социализации и социальной адаптации личность осваивает и активно воспроизводит социальный опыт, приобретает необходимые для жизни знания, умения, навыки, развивает способность общаться и взаимодействовать, ориентироваться в системах социальных норм и правил [118, 175]. Все это невозможно без целенаправленного вмешательства воспитания. Если всерьез искать область приложения преобразующих сил воспитания в социальной адаптации, то это будет процесс становления социального опыта подрастающей личности. «*Воспитание* не просто функционирует как составная часть социальной адаптации и социализации, а системой своих методов по существу обеспечивает их целенаправленный механизм» [61, с. 248].

Следует отметить, что нельзя считать адаптацией весь процесс воспитания, то есть процесс целенаправленного воздействия на личность, хотя он, несомненно, способствует ей. У воспитания и адаптации имеются функции не только совпадающие, но и различающиеся. Это различие состоит, прежде всего, в следующем: адаптация несет на себе характерные особенности конкретной ситуации на уровне подсистемы относительно воспитания, которое рассматривается на уровне общества в целом как система. Кроме того, для успешной адаптации молодого человека необходим соответствующий уровень знаний по определенным предметам. В то же время, специальное знание далеко не всегда является необходимым условием для процесса воспитания индивида.

Вместе с тем теоретические исследования в области социальной педагогики показывают, что позитивный процесс социализации достаточно часто нарушается. Анализ литературы по социальной виктимологии (А. В. Мудрик [137, 138]; Е. В. Руденский [185]) позволяет выделить определенные уровни нарушения поступательного процесса социализации. Незначительное по времени и следствиям искажение процесса социализации процесс называют дезадаптацией [23]. В ис-

следовании С. А. Беличевой выделяются патогенная, психосоциальная и социальная дезадаптация детей и подростков. «Социальная дезадаптация проявляется в нарушении норм морали и права, в социальных формах поведения и деформации системы внутренней регуляции, референтных и ценностных ориентаций, социальных установок» и далее она утверждает о «...нарушении процесса социального развития, социализации индивида, когда имеет место нарушение как функциональной, так и содержательной стороны социализации» [30, с. 84]. Это – состояние конфликта между противоречивыми способами социальных действий и незнакомой ситуацией, когда индивид не может быстро и успешно подобрать новый способ решения социальной задачи. Такая ситуация может возникнуть при получении неполной или неоднозначной информации, при прямо противоположных рекомендациях действий, при отсутствии социального опыта или социального примера. Одним словом, индивид социально дезориентирован, не в состоянии сделать выбор, не готов преодолеть возникший уровень препятствий, у него нарушается процесс социальной адаптации [74, 113, 207].

Сегодня существует понятие «социальная дезадаптация», которое может применяться в широком и узком смысле слова [114]. «В широком смысле социальная дезадаптация – это искажение связей человека с новой средой, а также длительная неприспособленность к этой среде, вследствие чего возникает ряд поведенческих расстройств и нарушений. В узком смысле – это такое поведение личности, которое частично отклоняется от принятых норм поведения, то есть не соглашается с принципами и основными нормативными требованиями, установленными в обществе или группе» [23, с. 20, 21].

Средством возвращения к нормальному процессу социализации в данном случае выступает адаптация, процесс нахождения адекватного способа разрешения возникшего конфликта – это и есть педагогический подход к понятию «адаптация» [115]. Таким образом, «адаптация – это целенаправленная перестройка социальных отношений, социальных способов действий» [23, с. 21]. «Адаптировать – значит приобщить» [181, с. 59] к инновационной ситуации и принципам, ценностям, статусу. Успех адаптации, как и всякое разрешение

кризиса, выступает стимулом, дает новый толчок социального развития личности.

С педагогической точки зрения «адаптировать означает позитивно разрешить конфликтную социальную ситуацию, создать условия для самостоятельного поиска и решения собственных проблем развития» [23, с. 21]. При этом социальная педагогика должна научиться, как отмечает М. В. Ромм, «осуществлять адаптацию гуманно, по-новому: не путем вычитания (теряя целостность личности и сознания), а путем сложения (вновь обретая утраченное)» [181, с. 59].

В силу этого анализ адаптационных процессов личности в обучении неправомерно сводить к репродуктивному приспособлению к новой роли, различным жизненным ситуациям [14, 188, 237]. Необходимо исходить из активного взаимодействия двух сторон процесса: творчески действующей и осознающей себя личности и качественно новых условий ее функционирования в новом социальном объединении – группе сокурсников, преподавателей, военнослужащих одного подразделения, офицеров воспитателей [54, 76].

Неслучайно Г. П. Медведев, Б. Г. Рубин, Ю. Е. Колесников в статье «Адаптация – важнейшая проблема педагогики высшей школы» [127] рассматривают процесс адаптации в вузе в широком социальном понимании этого явления, хотя и не раскрывают всех аспектов его целостности: «Адаптация есть не что иное, как усвоение личностью социального опыта общества в целом и той среды (макросреды), к которой она принадлежит» [184, с. 132]. Решающее значение авторы придают приобщению личности к новым социальным функциям, культуре и нормам поведения через формирование нового коллектива.

В. И. Брудный, К. И. Бодрова и Ю. В. Чуфаровский подразумевают под адаптацией не только (и не столько) приспособление личности к различным условиям как к специфической среде (к новым методам и нормам коллектива), но и «вхождение» в специальность, т. е. овладение совокупностью норм и функций будущей профессиональной деятельности [39, с. 64].

Однако, как справедливо указывает ряд авторов (Л. Л. Кондратьева, Ю. В. Куке, А. К. Колесова), усвоение имеющихся в обществе норм и ценностей может происходить на разных уровнях активно-

сти и сознательности человека. Это может быть простое их присвоение, когда поведение человека однозначно детерминируется непосредственно воспринимаемой ситуацией [234].

Переход человека на более высокий уровень активности и сознательности при построении поведения предполагает не только усвоение норм, правил и схем, в соответствии с которыми он должен действовать, но и сознательное регулирование своего поведения, т. е. сознательное сопоставление своих возможностей с требованиями качественно новой деятельности, их оценка, активный поиск путей их совершенствования или компенсации [176, 225].

Особо ярко просматриваются механизмы социальной адаптации исследователями, изучающими учебно-профессиональную адаптацию (О. Л. Бушуева, В. В. Гусев, Н. Ф. Маслова, Е. М. Павлютенков). Обучение представляется через взаимодействие двух основных процессов образования: формирование функциональных навыков для новой социальной роли (подготовка специалистов) и формирование социальной сущности и личностных качеств компетентного носителя новой социальной роли (формирование интеллекта, способностей организатора, руководителя). Весьма существенным для нас является понятие процесса адаптации молодежи, данное П. А. Просецким, где трактуется первичная социально-психологическая и профессиональная адаптация первокурсников. Она понимается как активность и творческое приспособление молодых людей нового приема к условиям обучения, в процессе которого складывается коллектив, формируются личные навыки и умения по рациональной организации умственной деятельности, одновременно складывается призвание к избранной профессии, рациональный коллективный и личный режим труда, досуга и быта, выстраивается система работы по профессиональному самообразованию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности [169].

В содержательном плане освоения вузовских дисциплин выделяют три периода в адаптации молодых людей: предварительный, общенаучный, предметно-специальный. Предварительный период – как начальная фаза, как ответная психическая реакция организма на новые условия вуза, которая длится различные сроки у различных ин-

дивидуумов, но в основном заканчивается в середине первого семестра [178, 198]. Вторая фаза включает фазу перестройки приспособительных механизмов, динамического стереотипа и психических процессов и завершается примерно к середине второго семестра. Третья фаза характеризует наступление периода устойчивой адаптации, когда завершено формирование динамического стереотипа и приспособительных реакций.

В данном случае адаптивный процесс – это всегда субъектно-объектное социальное взаимодействие. От того, в какой роли – субъекта или объекта – выступает адаптирующая сторона, зависит характер приспособительного процесса: целенаправленный или стихийный.

При этом аналитически выстраивается следующий ряд идеальных моделей (схем адаптивных взаимодействий в системе «общество» (о) – «личность» (л)):

- 1) принудительная адаптация: $S(o) < - > O(l)$;
- 2) встречная адаптация: $S(o) < - > S(l)$;
- 3) ресурсная адаптация: $O(o) < - > S(l)$;
- 4) фоновая адаптация: $O(o) < - > O(l)$ [165, с. 66].

Принудительная адаптация ($S(o) < - > O(l)$).

Адаптивно-ролевая позиция личности (объекта адаптирующего воздействия социума) в данном случае оценивается как относительно пассивная, что определяет стихийно реактивный характер адаптивной активности личности. При этом пассивность личности в данной схеме, взаимодействуя, имеет не абсолютный, а относительный характер, ибо в процессе реактивной адаптации личность оперирует стратегиями адаптации традиционного, а не инновационного типа. Иными словами, в процессе стихийно-реактивного приспособления в ответ на целенаправленное адаптирующее влияние социума личность ориентируется скорее на традиционные, обыденные, повседневные стереотипизированные стратегии адаптации, не занимаясь при этом поиском и/или разработкой уникальных, инновационных по характеру стратегий адаптации. Фактически общество принуждает личность к той или иной ответной адаптивной реакции. Исходя из этого, данная схема адаптивного взаимодействия названа принудительной адаптацией.

Встречная адаптация (S (о) < - > S (л)).

Адаптивно-ролевая позиция личности в данном случае меняется с реактивной на активную, в адаптивной ситуации интерпретируемой личностью как значимая. Активная адаптивно-ролевая позиция личности определяется именно активизацией в процессе адаптации творческого приспособительного потенциала личности, проявляющегося в самостоятельном поиске и последующем применении инновационных по сути стратегий адаптаций, – это с одной стороны. С другой – активность личности в этих условиях определяется субъектным характером интерпретации и соответствующего установочного адаптивного целеполагания, совпадающего с общим вектором адаптирующих усилий общества.

Данная нормативная схема субъект-субъективного взаимодействия – самая диалектически сложная и богатая разнообразными оценками, нюансами и сочетаниями приспособительных коллизий, возникающих в системе «общество – личность». Разумеется, она возможна лишь в ситуации, когда наряду с обществом активной стороной приспособительного процесса выступает достаточно зрелая сформировавшаяся личность, способная проявить независимость, умение и убедительность в отстаивании собственных интересов в адаптивной «тягбе» с социумом. В данной схеме налицо процесс взаимной адаптации личности и общества, названный встречной адаптацией.

Ресурсная адаптация (О (о) < - > S (л)).

Адаптивно-ролевая позиция личности в этом случае определяется теми индивидуальными приспособительными ресурсами, которые она мобилизует при разрешении адаптивной ситуации, интерпретируемой ею в качестве значимой [46, с. 105].

Налицо приспособительная активность личности, связанная с индивидуальными запросами и мировоззренческими оценками субъекта адаптации. Адекватные цели и задачи обеих сторон взаимодействия зачастую не совпадают в силу различного понимания (интерпретации) как природы самой адаптивной ситуации, так и доступности (законности) использования тех или иных стратегий социальной адаптации. Активная адаптивно-ролевая позиция личности определяется именно самостоятельным характером поиска и последующего приме-

нение инновационных по сути стратегий адаптации. При этом отобранные (открытые) субъектом стратегии социальной адаптации отнюдь не сводятся к классической мертоновеновской дихотомии «социальная норма (одобрение обществом – девиация, делинквентность) – общественное осуждение». Оно включает в себя весь доступный арсенал приспособительных стратегий и ресурсов социально-экономического и психологического, политико-социального и информационного приспособительного характера, способных обеспечить адаптирующейся личности определенный уровень социально-психологического комфорта, возможностей для самореализации и самоактуализации и, наконец, то материальное благосостояние, которое она полагает для себя достойным. Ведущим компонентом данной приспособительной схемы служит совокупность всего многообразия тех адаптивных ресурсов, которыми располагает и оперирует личность в процессе адаптации. Именно поэтому данная схема адаптивного взаимодействия названа ресурсной адаптацией.

Фоновая адаптация (O (o) < - > O (o)).

На первый взгляд объект-объектное адаптивное взаимодействие невозможно в силу того, что противоречит традиционному пониманию адаптации как специфической формы социальной адаптации (в то время как оба объекта пассивны по определению). Представляется более логичным, что в процессе адаптации должны проявлять какую-либо активность, по крайней мере одна из сторон адаптивного взаимодействия. В данной нетрадиционной схеме пассивны (а значит, реактивны) оба участника приспособительного процесса. Полагаем, в свете предложенного подхода становится понятно, что дихотомия «активность-реактивность» отражает не столько факт наличия или отсутствия приспособления, сколько степень (меру) инновационной «активности-реактивности» при разработке новых адаптивных стратегий в процессе адаптации.

Структура адаптивного взаимодействия соответствует такой специфической адаптивной схеме, при которой критическая масса объективных изменений условий социальной среды свидетельствует о перерастании реальной ситуации в адаптивную, но личность по-прежнему интерпретирует измененную адаптивную ситуацию как

реальную (привычную) и продолжает практиковать неприемлемые в новых условиях адаптивные стратегии. Подобное положение достаточно распространено, ибо те или иные социальные изменения в различных сегментах социума идут непрерывно и нередко инициаторы или прямые участники последних даже не задумываются об их возможных адаптивных последствиях. Таким образом, в данном адаптивном влиянии социальных структур скорее социум объективно оказывает адаптивное воздействие самим фактом своего существования в силу неотвратимости разнообразного социального, экономического, политического и культурного влияния на личность.

Фоновая адаптация фиксирует тонкую взаимосвязь, существующую между субъективным характером интерпретивного процесса и объективными условиями социальной ситуации, выраженными в информационных значениях, которые определяют направленность оценочных суждений и адаптивных установок приспособляющейся личности.

Обозначенные модели позволили нам систематизировать следующие критерии успешной адаптации.

Объективные критерии:

1. Удовлетворенность адаптивной деятельностью как результат использования продуктивной адаптивной стратегии.
2. Скорость адаптивной ситуализации информации: время, которое проходит с момента поступления данных о радикальном изменении значимых параметров окружающей социальной среды до момента субъективной оценки этих изменений конкретным человеком в качестве необходимых и достаточных для адаптации к ним.
3. Скорость адаптивной реакции: время, которое проходит с момента субъективной оценки человеком разнообразных изменений социальной ситуации в качестве необходимых и достаточных для адаптации к ним до момента самостоятельной выработки, творческого заимствования или простого копирования эффективной и субъективно-приемлемой стратегии адаптации.

4. Скорость адаптации: время, которое проходит с момента выработки эффективной стратегии адаптации до момента получения субъектом адаптации приемлемого приспособительного результата.
5. Скорость постадаптивной настройки: время, которое субъект адаптации затрачивает на точную настройку (прилаживание) стратегии адаптации, с одной стороны, к своим личностным запросам и потребностям, с другой – к мелким изменениям во внешних параметрах социальной ситуации.
6. Скорость реадаптации: время, которое субъект затрачивает на поиск новой адаптации стратегии в случае, если по субъективным причинам старая стратегия в привычной адаптивной ситуации его больше не удовлетворяет.

Субъективные критерии:

1. Эффективность информационного взаимодействия на базе создания собственного адаптивно-информационного пространства.
2. Эмоциональная удовлетворенность результатом деятельности.
3. Эмоциональная удовлетворенность результатами использования защитно-адаптивных психологических стратегий.
4. Эмоциональная удовлетворенность результатами приспособительной стратегии в контексте интерпретативной, значимой адаптивной ситуации.
5. Удовлетворяющий (или нет) социальный статус адаптирующегося субъекта в конкретном социуме.

В качестве частного критерия социальной адаптации человека к новым условиям является адаптированность. Каковы же основные критерии и признаки адаптированности? Среди них также можно выделить субъективные и объективные критерии. К объективным критериям относятся:

- 1) уровень достижений в труде, военном деле (успехи в обучении и воспитании, соблюдение требований, общественная активность и др.);
- 2) степень реализации внутриличностного потенциала (соотнесение способностей военнослужащего и конкретных результатов его деятельности);

3) степень интеграции личности в коллектив (масштаб расогласования личных и коллективных ценностей, статус в группе, наличие авторитета, принятие внутригрупповой роли).

Наиболее характерными субъективными критериями являются:

- 1) эмоциональное самочувствие, которое включает тональность индивидуального настроения, выраженность эмоционального напряжения, наличие невротических реакций;
- 2) степень удовлетворенности как положением в коллективе, так и условиями службы;
- 3) степень удовлетворенности результатами своего труда.

Итак, в соответствии с данными критериями предоставляется возможность всесторонне оценить адаптированность и определить ее уровень.

Можно выделить четыре уровня адаптированности:

- 1) оптимальный;
- 2) высокий избыточный (высокие результаты благодаря чрезмерному психическому и моральному напряжению);
- 3) низкий (низкая требовательность к себе);
- 4) дезадаптационный (наиболее выраженное снижение показателей эмоционального самочувствия, невротические реакции, как правило, низкие результаты в служебной деятельности, конфликты в семье).

Данные критерии в дальнейшем можно использовать для диагностики процесса адаптации и определения моделей социальной адаптации, в том числе и в воинском коллективе.

Итак, теория адаптации, развиваясь и трансформируясь в учениях физиологов, философов, социологов, психологов, педагогов и других областях наук, представляет собой теоретико-методологическую основу изучения процессов адаптации в разных условиях ее протекания. Мы считаем, что она может быть положена в основу исследования процессов профессиональной адаптации.

Таким образом, адаптация может осуществляться по принципу принудительной, встречной, ресурсной или фоновой адаптации. Критериями успешной адаптации могут выступать скорость и удовлетво-

ренность действий, направленных на продуктивное выполнение своей ведущей профессиональной деятельности.

1.3. Профессиональная адаптация: педагогическая характеристика

Одним из видов адаптации, который подчиняется общим закономерностям адаптационных процессов, выступает профессиональная адаптация.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации обусловлена, прежде всего, тем, что ее объектом является человек. Для того чтобы профессиональная помощь была качественной, приносящей удовлетворение, работники должны обладать высоким уровнем профессионализма [123]. Профессионализм здесь – особое свойство людей систематически, эффективно, качественно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В этом смысле «средством деятельности» становится сама личность, свойства которой выступают как профессиональные свойства [124]. Технологии профессиональной адаптации призваны помочь специалисту на стадии вхождения в профессию, выявить его соответствие выбранной работе. Следовательно, профессиональная адаптация – это целостно-непрерывный, причинно-следственный процесс развития и взаимодействия системы субъектно-объектных отношений между работником и окружающей его средой, структурно-направленный на достижение равновесия и высокого результата.

Профессиональная адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Профессиональная адаптация рассматривается как целостный процесс освоения новых ролей и функций, связанных с особенностями выполнения служебных задач. Успешность профессиональной адаптации определяет служебную эффективность, перспективу дальнейшего личностного развития и профессионального становления сотрудника. Поступая на работу

(службу), человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации (трудового коллектива, воинского коллектива), тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения [126].

В таком случае можно сказать, что военно-профессиональная адаптация – это освоение относительно стабильных условий воинской среды, связанное с приспособлением и преобразованием образовательной, военно-служебной и социальной деятельности военнослужащих для решения задач подготовки к инновационной военно-профессиональной деятельности на основе профессиональной ориентации, усвоения требований общевоинских уставов, приказов и наставлений, регламентирующих повседневное поведение военнослужащих, овладения системой профессиональных знаний, умений и навыков, обеспечивающих ее успешное вхождение в воинский коллектив [123, с. 11].

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к предприятию (службе в армии), а оно, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику (военнослужащему), его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник (военнослужащий) и предприятие (воинская часть) взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс профессиональной адаптации. Таким образом, профессиональная адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой [129].

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности [7, 131, 132].

Во-первых, профессиональная адаптация рассматривается как составная компонента общей схемы адаптации, включающей, как известно, психофизиологический, социально-психологический, организационный и собственно профессиональный аспекты.

Во-вторых, термин «профессиональная адаптация» используется применительно к назначенному на должность работнику, как привлеченному по внешним источникам найма, так и в порядке внутренней ротации.

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессией, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника [201].

Основная проблема, решаемая в процессе приспособления к новой ситуации, – это сближение целей и ценностных ориентаций различных слоев населения, усвоение новых норм поведения с учетом сложившихся традиций, культуры, нахождения своего места и роли в изменяющейся социальной и рыночной среде [193].

Следует различать понятия «социальная адаптация» и «трудовая адаптация (профессиональная адаптация)». Последняя включает лишь соответствующие отношения по поводу производства благ, она неотделима от конкретного характера труда в сфере производства. Социальная адаптация рассматривает любые аспекты, в том числе и внеэкономические, в связи с приспособленческой, или адаптационной, деятельностью при изменяющихся внешних условиях всего населения (в отличие от субъекта трудовой (профессиональной) адаптации – трудовых ресурсов). Трудовая (профессиональная) адаптация находится в тесной связи с адаптацией социальной, приспособление же всего населения есть результирующая взаимодействия этих процессов.

Решающее значение для успешности процесса адаптации имеет внутренний потенциал работника, его «стартовые» условия. В плановой экономике часто начальный потенциал молодежи был предпочтительнее из-за развитой системы профессионально-технического образования [194, 219, 232].

О ходе процесса трудовой адаптации необходимо судить по комплексу качественных характеристик работы: стабильное, устойчи-

вое выполнение заданий; соблюдение нормативов качества, использования оборудования, расходование ресурсов; удовлетворенность трудом, баланс поощрений и взысканий [25].

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности; удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности. Трудовая адаптация может быть первичной – при первоначальном вхождении работника в производственную среду и вторичной – при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной, культурно-бытовой и психофизической адаптаций [63].

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде [29, 147, 203, 241].

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1 года до 3 лет. Неумение войти в трудовую организацию (коллектив), адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации [27].

Анализ литературы показывает, что существуют четыре вида профессиональной адаптации:

- Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями; его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.
- Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.

- Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.
- Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе [166].

Кроме того, профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте [240]. Очень распространен инструктаж – наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники учатся у старшего товарища манере общения с клиентом; постоянно консультируются с коллегой. Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию [94, 164].

Существенное значение в процессе профессиональной адаптации имеет становление личности специалиста, которое включает в себя:

- профессионально-ролевую социализацию личности;
- профессионализацию как определённую степень овладения личностью профессиональной деятельностью, специальностью [62].

Исследователями выделяются своеобразные «временные пороги стабильности при трудовой адаптации» [13, с. 59]: годичный срок, трехлетний, пятилетний. Если первые два порога связаны с процессомживания в новую производственную ситуацию, то последний гово-

рит о возникновении стремления к росту (и в то же время о безусловном завершении адаптационного процесса) – профессиональному, социальному и т. д. [230].

Трудовая адаптация на предприятии является своего рода индикатором успешности или провала (при прочих равных условиях) политики по поиску, отбору, найму рабочей силы. Выделяются следующие стадии в процессе трудовой адаптации: общее ознакомление с ситуацией; приспособление, привыкание, усвоение новых стереотипов; ассимиляция, или полное приспособление; идентификация, или отождествление личных целей с целями организации [167].

Рассматривая профессиональную адаптацию как приспособление индивида, его привыкания к требованиям профессии, следует выделить тот момент, что не только в этом заключается профессиональная адаптация. Кроме того, она предполагает выработку у специалиста социальных, производственных и технических норм поведения, которые необходимы для успешного исполнения трудовых обязанностей [182], а также привыкание к существующим условиям труда на конкретном предприятии.

Говоря о профессиональной адаптации, нужно иметь в виду, что здесь предполагается выработка у специалиста ценностных ориентаций в пределах данной профессии, глубокое уяснение целей и мотивов в ней, сближение ориентиров профессиональной группы и человека, вписывание в ролевую структуру профессионального коллектива.

Профессиональная адаптация, кроме того, предполагает и принятие специалистом всех составляющих профессиональной деятельности, а именно, ее предмета, задач, условий, средств и способов, результатов в пределах конкретной профессии.

Профессиональная адаптация носит активный характер, то есть специалист не только приспособливается к профессии, но и приспособливает под себя профессию.

Следует отметить и то, что адаптация не сводится лишь к профессиональному развитию специалиста, - это лишь первый этап освоения им профессии. Далее следуют периоды углубленного освоения специалистом своей профессии, специальности, творческий подход к приобретенному опыту [125].

Следует выделить такую важную составляющую профессиональной адаптации, как социальную составляющую. Она заключается в адаптации специалиста к условиям труда, его организации, системе и структуре управления, руководящим методам, всей совокупности социальных взаимосвязей в организации или на предприятии. Другая составляющая, социально-психологическая, предполагает включенность человека в трудовой коллектив, усвоение им основных норм поведения, отношений в коллективе [238, с. 380].

В данном случае можно говорить не только о профессиональной адаптации как таковой, но представить этот процесс как социально-профессиональную адаптацию.

Социально-профессиональной адаптации присущи следующие черты:

1. Достаточно высокий уровень мотивации специалиста к овладению всем набором профессиональных компетенций.
2. Сформированные устойчивые положительные отношения к традициям, задачам и перспективам организации, предприятия; продуктивная деятельность по осуществлению своих профессиональных функций.
3. Активная встроенность в систему взаимоотношений в трудовом коллективе.
4. Высокая заинтересованность в результатах своего труда, в повышении своей квалификации и самосовершенствовании, стремление к нравственному и духовному росту.
5. Состояние психологического комфорта, хорошее самочувствие.

Что касается социально-психологической составляющей профессиональной адаптации, то следует отметить, что, анализируя взгляды ряда исследователей о ее месте и роли в профессиональной адаптации [112, с. 149, с. 155], можно сказать, что здесь нет единого мнения. Если Т. Н. Вершинина отмечает ее подчиненную роль, а главную роль отводит психофизиологической и профессиональной сторонам, то у И. К. Кряжевой ей отводится ведущая роль [112, с. 155]. С ней соглашается исследователь социально-психологической адаптации специалистов в трудовом коллективе В.А. Самойлова. С ее точки зрения, чем быстрее начинающий специалист адаптируется

в производственном коллективе, тем быстрее он пройдет профессиональную адаптацию.

Как нам представляется, в процессе адаптации у специалиста складывается образ жизни, присущий работникам конкретной профессии. Этот образ жизни начинает складываться не на начальном этапе профессиональной деятельности молодого специалиста, а еще с момента его профессионального обучения, когда он получает специальные знания, формирует умения и навыки, нормы поведения. На время профессиональной адаптации оказывают влияние, с одной стороны, особенности конкретной специальности, профессии, а с другой, индивидуальные особенности индивида, его интересы и мотивы.

Рассматривая профессиональную адаптацию как вид социальной адаптации, Т. Н. Вершинина в качестве итогового результата успешной профессиональной адаптации называет идентификацию, под которой она понимает устойчивое овладение профессией, принятие интересов организации как своих собственных интересов, вращение специалиста в предприятие, в свое рабочее место [45, с. 250].

У А. К. Марковой [125] профессиональная адаптация является одним из этапов профессионализации (процесс становления специалиста), на котором происходит выбор специалистом своей специальности, профессии, исходя из своих наклонностей и интересов, идет процесс освоения норм и правил специальности, осознанно формируется профессионал, накапливается профессиональный опыт. Здесь же она представляет профессионализацию как одну из сторон социализации, а профессионализм выступает как одна из сторон развития личности.

Представляя адаптацию как одну из характеристик мотивационной области профессиональной деятельности, можно выделить две стороны профессионализма. Первая сторона представляется как состояние мотивационной области профессиональной деятельности специалиста, то есть какие мотивы стимулируют индивида, какое место в жизни индивида занимает профессиональная деятельность, какой смысл он видит в ней, какую конечную цель преследует индивид, степень его удовлетворенности трудом.

Второй стороной профессионализма выступает операционная область профессиональной деятельности специалиста, представляющая собой используемые технологии, применяемые средства.

Е.В. Таранов представляет адаптацию как процесс формирования у личности устойчивого положительного отношения к задачам, традициям и перспективам организации, в ходе которого личность активно включается в новую для нее деятельность, систему межличностных отношений, общественно-политическую и культурную жизнь организации, находит там условия для самореализации и превращает новую среду в основу своей жизнедеятельности [144, с. 7]. Под профессиональной адаптацией понимается социально-экономический процесс привлечения молодежи к труду, а в более узком смысле, как одну из заглавных проблем использования трудовых ресурсов [144, с. 7].

Условно в процессе профессиональной адаптации можно выделить четыре этапа.

1. Процесс подготовки к труду в профессиональной школе.
2. Выбор специальности, профессии.
3. Профессиональное обучение.
4. Начало профессиональной деятельности [144, с. 7].

Особый интерес представляет введенное Я. Г. Гальпериным и О. И. Ждановым понятие «запас адаптивности» [55, с. 14–161]. Рассматривая психологическую сторону профессиональной адаптации, в частности адаптивные способности, он придает понятию «запас адаптивности» особое значение, объясняя это скоротечностью процессов в профессиональной среде современности. Способность специалиста адекватно изменять свои функциональные параметры при сохранении оптимальности в различных условиях деятельности является наиболее характерным показателем профессионального здоровья, предпосылкой к обеспечению высокой профессиональной Теоретико-методологическим основанием разработки эффективных методов профессиональной адаптации (как в широком, так и в узком смысле слова) выступают идеи, представленные в социально-педагогических концепциях адаптации. В самом общем виде под адаптацией понимается процесс и результат приобщения человека

к инновационной ситуации путём нахождения адекватных способов воздействия на изменяющиеся обстоятельства и на самого себя.

Как одну из двух сторон производственной адаптации, наряду с социально-психологической адаптацией, рассматривают профессиональную адаптацию М. П. Будякина и А. А. Русалинова [40]. С их точки зрения, профессиональная адаптация есть приспособление новичка к характеру, режиму и условиям труда той или иной специальности. Она проявляется в определенном уровне овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании некоторых профессионально значимых качеств личности, необходимых для успешного владения специальностью, в развитии активно-положительного отношения к ней.

В психологии труда Н.С. Пряжникова [170] раскрываются профессионально важные качества, определяющие достижение успеха в трудовой деятельности, производительность труда, а также профессиональный рост самого специалиста и его место в производственном коллективе.

Степень производственной адаптации детерминирована рядом объективных и субъективных факторов, таких, как характер первоначальной установки на профессиональную деятельность; степень соответствия имеющейся информации о предстоящей работе действительным условиям на производстве; форма и уровень производственного обучения; условия и содержание труда; степень сплоченности трудового коллектива и ряд других социально-психологических характеристик производственного коллектива, в котором предстоит трудиться новому специалисту [40].

Как отмечают авторы, подготовку специалиста к деятельности сложного, экстремального и неординарного характера важно осуществлять особым образом. Теоретико-методологическим основанием разработки эффективных методов профессиональной адаптации (как в широком, так и в узком смысле слова) выступают идеи, представленные в социально-педагогических концепциях адаптации. В самом общем виде под адаптацией понимается процесс и результат приобщения человека к инновационной ситуации путём нахождения адек-

ватных способов воздействия на изменяющиеся обстоятельства и на самого себя.

Выводы по главе 1

1. В качестве теоретико-методологического основания исследования профессиональной адаптации под адаптацией мы будем понимать процесс приобщения человека к инновационной ситуации путём нахождения адекватных способов воздействия на изменяющиеся обстоятельства и самого себя.
2. Теоретико-методологическим основанием разработки эффективных методов профессиональной адаптации (как в широком, так и в узком смысле слова) выступают идеи, представленные в социально-педагогических концепциях адаптации. В самом общем виде под адаптацией понимается процесс и результат приобщения человека к инновационной ситуации путём нахождения адекватных способов воздействия на изменяющиеся обстоятельства и на самого себя.
3. В целом под профессиональной адаптацией мы будем понимать систему вариативных мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению специалиста и формируют у него соответствующие профессиональные качества, а также помогают в освоении специалистами элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса. Профессиональная адаптация включает самоидентификацию с новой ролью, статусной характеристикой и принятие культуры и ценностей профессиональной среды.

Глава 2 | **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА**

2.1. **Факторы, обуславливающие военно-профессиональную адаптацию**

Профессиональная адаптация военного специалиста обусловлена особыми обстоятельствами внешнего и внутреннего характера [64].

Внешние обстоятельства и факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации специалиста, включают в себя:

- особенности целей, организации, содержания, технологий, средств военной профессиональной деятельности;
- своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется военная профессиональная деятельность.

Внутренние обстоятельства и факторы профессиональной адаптации специалиста – это уровень его адаптационного потенциала, степень развитости и адаптивности как качеств личности и организма, адекватность мотивации военной профессиональной адаптации её требованиям [92].

В профессиональной адаптации военного специалиста базовую, определяющую роль играют внешние обстоятельства, предметные области и сферы профессиональной адаптации человека. Именно они выступают своеобразным профессиональным полем, в которое попадает специалист [66].

Профессиональная адаптация военного специалиста осуществляется в основных предметных областях его профессионального взаимодействия со средой:

- в профессионально-деятельностной области – адаптация к профессиональной деятельности (к её целям, содержанию, технологиям, средствам осуществления, режиму и интенсивности деятельности);

- в организационно-нормативной области – адаптация к требованиям производственной и воинской дисциплины, организационным нормам и правилам и др.;
- в социально-профессиональной области – адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям и социально-профессиональному статусу (военного специалиста);
- в социально-психологической области – адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям в трудовом коллективе, организации;
- в социальной области в широком смысле – адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста (в социально-политической, этнической, правовой, религиозной и другой среде) [43].

Каждая из этих предметных областей профессиональной военной адаптации специалиста предполагает наличие определённого уровня его подготовленности, адаптационного потенциала. При адаптации личности в тех или иных предметных областях появляются соответственно доминирующие тенденции. Адаптация к профессионально-деятельностным и организационно-нормативным обстоятельствам осуществляется как процесс овладения их требованиями. Это связано с тем, что данные предметные области профессиональной адаптации не подлежат коррекции и поэтому адаптация к ним происходит как приспособление и овладение ими [229].

Успешность или неуспешность адаптации молодого специалиста в военной сфере носит относительно автономный характер. Однако эти процессы взаимосвязаны особенно в профессионально-деятельностной, социально-психологической и других сферах. Социально-психологическая адаптация военного специалиста существенно влияет на успешность профессионально-деятельностной адаптации и в целом профессиональной адаптации специалиста [67, 168].

В профессиональной адаптации молодых специалистов в воинском подразделении ведущую роль играет успешность их профессионально-деятельностной адаптации. Поэтому трудности и противоречия, возникающие у специалиста в этой сфере, выступают источником его

активности при осуществлении процесса профессиональной адаптации [44, 186].

Следовательно, в подготовке современного специалиста в воинском коллективе акцент должен быть сделан на формирование профессиональной и психологической готовности к профессиональной деятельности. При этом значение его подготовки в организационно-нормативном, социально-профессиональном и социальном (в широком смысле) не уменьшается.

Профессиональная адаптация молодого военного специалиста – это перманентно идущий процесс, имеющий свою динамику, содержательные и другие особенности.

Успешность профессиональной адаптации зависит от ряда ведущих факторов:

1. Наличие у молодого бойца необходимых внутренних предпосылок достаточного уровня адаптивности.

2. Особое внимание самого молодого солдата, офицеров и воинского коллектива в целом к процессу профессиональной адаптации.

3. Осуществление процесса адаптации с учётом особенностей знаний молодым человеком закономерностей, как самого этого процесса, так и развития социальной среды.

4. Специальное психологическое обеспечение этого процесса, основанное на прогнозе его особенностей и оказании необходимой психологической помощи.

Эти условия с позиций системного подхода взаимосвязаны и проявляются в основных предметных областях профессиональной адаптации молодого специалиста:

- в организационно-нормативной сфере;
- в профессионально-деятельностной сфере;
- в сферах социальных и психологических ролевых отношений.

Успешность профессиональной адаптации молодого специалиста в воинском коллективе в первую очередь зависит от его личностных и других психологических особенностей. Одной из особенностей выступает соответствие представлений молодого бойца об условиях жизни и деятельности при осуществлении профессиональной деятельности [180].

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически неподготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий, соответствующих реальности, сформировать у военнослужащих обычно не удаётся. У подавляющего большинства молодых людей их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни. В связи с этим в своей профессиональной адаптации они сталкиваются с большими препятствиями. Поэтому одной из коренных проблем допризывной подготовки является формирование у молодых людей правильных представлений о военных профессиях.

Как бы человек не готовился к будущей службе в армии, до определённого момента он ещё допризывник, а в следующий момент он уже военный специалист (оператор, стрелок, дизелист и др.). У него меняется всё: и способы бытия, и приёмы деятельности, и характер общения. Неполное соответствие образа будущей деятельности действительности приводит к дополнительным эмоциональным нагрузкам. Необходимо не только сформировать у молодого человека адекватный образ специальности и профессиональной деятельности, но и подготовить их в соответствии с этим образом (привить вкус и любовь к своей профессии, развить стремление совершенствоваться в специальности, наращивать свой профессионализм и др.).

Уровень и характер самооценки как сложное системное психическое образование личности является важным индивидуально-личностным параметром, который оказывает влияние на процесс профессиональной адаптации. Самооценка личности по уровню развития может быть высокой, средней и низкой, что характеризует уровень развития личности. По характеру самооценка может оказаться завышенной. Это зависит от способности личности к рефлексии. Уровень самооценки личности влияет преимущественно на направленность её активности, а характер самооценки – на стабильность и динамику поведения и действий личности, стиль её взаимодействия

с окружающей средой, на степень уверенности личности в себе [91, 233]. В профессиональной адаптации военнослужащих наибольшее значение имеет адекватная самооценка личности.

Обычно исследователи при изучении профессиональной (или социально-профессиональной, подчеркивая при этом роль социального взаимодействия) адаптации выделяют два типа адаптационного процесса, характеризующихся соответственно:

- 1) преобладанием пассивного, конформного принятия ценностных ориентаций;
- 2) преобладанием активного воздействия человека на профессионально-социальную среду.

При адаптивном поведении (I модель) в самосознании призывника доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде предписаний военного устава, требований командира, правил, норм военных отношений, подчинения. В деятельности такой военнослужащий, как правило, руководствуется постулатом экономии собственных энергетических затрат (физических, эмоциональных, интеллектуальных и др.). При этом он пользуется в основном наработанными ранее алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенных в штампы, шаблоны, стереотипы.

При поведении профессионального саморазвития (II модель) даже начинающий военнослужащий характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневности, увидеть свой труд в целом и превратить его в предмет практического преобразования. Этот прорыв дает ему возможность стать хозяином положения, конструирующим свое настоящее и будущее, что позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессиональной деятельности, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудности как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов, возможность «приподнять потолки». Такая ситуация, например, характерна для военнослужащих, имеющих сходную гражданскую профессию: водитель, программист, профессиональный спортсмен и т. п. Таким образом,

вторая модель адаптации, ориентирована на активное использование и развитие имеющегося у человека индивидуального ресурса. Она может быть применена и в вооруженных силах.

Вместе с тем А.А. Реан с соавторами считает, что типы адаптационного процесса на самом деле различаются не по критерию «активный – пассивный», ибо всякая адаптация есть проявление активности психики. И первый из названных типов (I модель) адаптации тоже характеризует активную адаптацию. Но здесь речь идет об активном приспособлении человека, об активном его самоизменении, самокоррекции в соответствии с требованиями профессиональной среды. Таким образом, если речь идет о процессе профессиональной адаптации, то пассивного принятия ценностных ориентаций первичного трудового коллектива (моно - или полипрофессиональной группы), составляющего персонал организации, без активного самоизменения человека быть не может. Исследователи критерием различного типа адаптационного процесса предлагают считать вектор активности, его направленность [177]:

1. Направленность вектора активности «наружу» соответствует второй модели адаптации (модели профессионального развития). Процесс адаптации характеризуется активным воздействием человека на профессиональную среду, ее освоение и приспособление к себе.
2. Направленность вектора активности «внутри» соответствует первой модели адаптации (модели адаптивного поведения).

Таким образом, процесс профессиональной адаптации связан с активным изменением человеком себя, коррекцией собственных установок и привычных поведенческих стереотипов. Это тип активного самоизменения и активного самоприспособления к среде. И, как отмечает А. А. Реан, еще неизвестно, что с энергетической и эмоциональной точки зрения дается легче: изменение среды или изменение себя. Ибо конформное, пассивное принятие требований, норм, установок и ценностей профессиональной (да и социальной) среды без включения активного процесса самоизменения, самокоррекции и саморазвития – это всегда не адаптация, а дезадаптация. Это практически всегда (только лишь в различной степени выраженности) пережи-

вание человеком психологического дискомфорта, неудовлетворенности, ощущение собственной малости и, возможно, неполноценности [177].

В отношении воинской профессиональной адаптации, особенно в условиях службы по призыву, достаточно трудно говорить о направленности вектора «наружу». Скорее всего, речь должна идти о внутренних ресурсах личности молодого военнослужащего.

Тем не менее, признаем, что профессиональная адаптация – это всегда активный процесс: будь то активное изменение условий профессиональной среды или активное изменение себя. Причем это активное изменение себя, оставаясь процессом профессиональной адаптации (приспособления), может объективно протекать как процесс развития человека-профессионала, развития его профессионализма. Это наглядно можно представить на примере вхождения молодого специалиста в новую для него профессиональную среду со сложившимися профессиональными традициями и стилем совместной деятельности [146].

На этапе вхождения человека в новый для него военный коллектив, организацию с установившимися правилами, традициями должна преобладать стратегия фоновое адаптивного поведения. Эта стратегия позволяет человеку конструктивно войти в технологический процесс, характеризующийся своими нормативами, освоить необходимые алгоритмы труда, определяемые внутренними правилами и распорядками, вписаться в сложившиеся информационные потоки, в систему деловых и межличностных отношений членов коллектива. При адаптивном поведении человек проходит процесс профессиональной социализации, связанный с «присвоением» накопленного социального и личностного опыта в коллективе [84].

В случае неприемлемости для человека по каким-либо причинам двух рассмотренных вариантов, адаптационный процесс протекает по типу активного поиска в социальном и профессиональном пространстве новой профессиональной среды, для которой адаптивный потенциал данного человека является достаточным. Мы считаем, что последнее обстоятельство является принципиально важным, ибо каждый человек обладает своим индивидуальным ресурсом профес-

сионального развития (ИРПР), который может обеспечивать адаптацию и развитие его профессионализма в одних условиях, но не может обеспечить его адаптацию в других условиях. Этот вектор может быть учтен и при профессиональной адаптации военнослужащих, когда они ставятся в позицию выбора военной профессии в учебном подразделении.

Профессиональное развитие человека не ограничивается (и принципиально не может быть ограничено) развитием внутри одной, в том числе и военной изначально выбранной профессии. По ряду причин человек может почувствовать ограничения в своем профессиональном развитии в рамках данной профессии. Отсюда следует, что сознательный уход из профессии целесообразно рассматривать как результат осознания кризисной ситуации, невозможность самореализации в профессии, необходимость изменения личностной и профессиональной перспективы. При этом невозможность самореализации затрагивает глубинные отношения личности [34]. Следовательно, необходимо предусмотреть возможность переквалификации через полгода службы молодого бойца внутри близких армейских специальностей.

Таким образом, сознательный уход из профессии рассматривается как форма преодоления профессионального кризиса. В процессе профессиональной адаптации, протекающей по третьему типу, человек выходит на осознанный выбор новой для него профессиональной деятельности. И тогда можно говорить о его дальнейшем профессиональном развитии уже в качестве подготовки его к службе по контракту [145].

В. М. Клищевская предлагает определять профессиональное развитие как любое закономерное изменение, в результате которого возникает новое качественное состояние содержания и структуры деятельности. Такое определение дает возможность подойти к изучению закономерностей развития военного профессионала для определения места и роли военной профессии как феномена дальнейшего профессионального развития. При этом показателями становления профессионала могут выступать изменения компонентов в психологической структуре деятельности.

А. А. Реан с соавторами выделяет еще один тип адаптационного процесса, названный им вероятностно-комбинированным, который является, по мнению автора, наиболее распространенным и эффективным с точки зрения профессиональной адаптации. Вероятностно-комбинированный тип адаптации основан на использовании всех трех вышеприведенных «чистых» типов адаптации. Выбор того или иного варианта осуществляется в результате оценки человеком вероятности успешности адаптации при различных типах адаптационной стратегии (вектор активности «внутри» или «наружу») [177].

Как считает автор, при выборе стратегии профессиональной адаптации человек оценивает:

- а) требования, предъявляемые к нему со стороны профессиональной среды;
- б) собственный индивидуальный ресурс профессионального развития в плане возможности изменения профессиональной среды или изменения себя как профессионала;
- в) цену усилий (физические и психологические затраты) при выборе стратегии изменения профессиональной среды или самокоррекции себя как профессионала.

Ясно, что оценка всех этих параметров в большинстве случаев происходит на неосознаваемом, интуитивном уровне [81, 210] в условиях армейской профессиональной адаптации. С нашей точки зрения, следует учитывать на уровне возможности повышения квалификации военнослужащих во второй половине их службы по призыву.

Важным аспектом профессиональной адаптации в армии является принятие человеком профессиональной роли. При этом эффективность профессиональной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно человек воспринимает свою профессиональную роль, а также свои профессиональные связи и отношения [32, 201, 213].

Оптимальное взаимоотношение между человеком-деятелем и профессиональной средой, достигаемое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статического, раз и навсегда установившегося состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с внедрением современной технологии, прихо-

дом нового руководителя, приобретением иной профессии или должности, переходом в другое воинское подразделение, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации. Если рассогласования в системе невелики и не требуют больших усилий для их устранения, то можно говорить о ситуативной адаптации, время от времени неизбежно возникающей в процессе любой профессиональной деятельности. Если ситуация связана с коренным изменением профессиональной среды, как это происходит, например, при смене воинского оборудования, то речь идет о вторичной профессиональной адаптации человека [82].

Изменчивость – характерная особенность современного мира. Те технологические и социальные изменения, которые в прошлые столетия тянулись десятки лет, теперь могут произойти в считанные месяцы и недели, и это оказывает влияние на большинство людей. В современных условиях постоянно изменяются средства деятельности, профессиональные задачи, возникает необходимость приобретения новых знаний и умений. Как известно, в настоящее время изменения касаются и Вооруженных Сил страны. Поэтому процесс профессионализации в воинских коллективах следует рассматривать неотрывно от процессов непрерывной профессиональной адаптации [223]. В качестве индикатора профессиональной адаптации выступает эффективность выполняемой человеком деятельности [77, 209].

Адаптация связана с изменением образов. Обобщенный образ формируется в течение всей жизни человека; соответственно в течение всей профессиональной жизни происходит трудовая и профессиональная адаптация. Необходимым условием достижения и сохранения профессиональной успешности в системе «человек – профессиональная среда» является способность человека гибко изменять свою систему профессиональных образов в соответствии с изменением ситуации. Другими словами, реализация профессиональных способностей (актуальных, включенных в структуру выполняемой деятельности и потенциальных), которые пока не включены в нее, возможна лишь в том случае, если носитель этих способностей адаптируется, т. е. «вписывается» в военную и социальную реальность. Именно такая адаптация

обеспечивает надежность профессиональной деятельности специалиста, его профессиональную устойчивость [77].

Итак, профессионализм как интегральное качество человека предполагает его способность выполнять сложную деятельность систематически и на высоком профессиональном уровне в самых разнообразных условиях. Это означает, что если человек является военным профессионалом, то его деятельность должна быть (по определению) всегда эффективной, надежной и качественной.

Таким образом, под профессиональной адаптацией обычно понимается система мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению военнослужащего и формируют у него соответствующие профессиональные качества, а также помогают в освоении военнослужащим элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса. Профессиональная адаптация включает самоидентификацию с новой ролью, статусной характеристикой и принятие культуры и ценностей профессиональной среды.

Особенностью профессиональной адаптации военнослужащих является получение специальности, экстремального и неординарного характера, не всегда связанного с добровольным выбором и предыдущими знаниями.

2.2. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву: общее и особенное

С целью уточнения особенностей профессиональной адаптации военнослужащих обратимся к исследованиям, связанным с изучением данного явления в сфере профессионального военно-педагогического образования.

За последнее время ряд авторов в своих работах «перечисляют проблемы адаптации военнослужащих после службы в армии, при вхождении в гражданскую жизнь» [165, с. 333]. Эта проблема стояла

«в середине 90-х годов, когда за пять с небольшим лет армия сократилась более чем на 500 тысяч человек, даже опыт НАТО предлагался и применялся по развитию данного вопроса» [65, с. 20].

Еще одна из проблем, которая остро встала в конце 1990-х годов и начала нового века, – это адаптация (реабилитация) военнослужащих – участников боевых действий на Северном Кавказе. В научной литературе эта проблема нашла отражение у авторов Иванова П. А., Сатолкиной Е.Н., Лазейной Е.О., Зелековой Ш. Е. и др. Одни из авторов предлагают «обратить внимание на порядок проведения адаптации, другие на реабилитацию с привлечением медицинских учреждений» [88, с. 58].

Основной задачей нашего исследования является рассмотрение особенностей общей профессиональной адаптации в воинском коллективе. За последнее время в литературе у авторов Корчемного П. А., Лаптева Л. Г., Михайловского В. Т., Тарасова С. К., Лоскутова А. А., Дмитрекова С. В., Дьячук И. А., Иванова И. И., Охотникова О. А., Анцуковой А. И., Ковалевой В. И., Размазнина А. Н., Целиковского В. А., Калюжного А. А., Банникова Л. П., Полякова В. А., Динской И. Н., Белоусова А. Н., в ряде пособий Главного управления воспитательной работы МО РФ для командного состава по профилактике неуставных взаимоотношений, организации воспитания и обучения военнослужащих (Плещеев В., Гурвич А. А.), активно обсуждаются содержание и методы безболезненного вхождения молодых людей в армейскую среду.

Проанализируем литературу, выявив особенности адаптации военнослужащих, определив условия для менее болезненной адаптации молодых людей в воинском коллективе [53, 150, 187].

Для понимания процессов адаптации важно отметить характерные черты армейской среды, в которой оказывается человек, а также особенности его социально-психологического статуса: обязуясь пройти службу в армии, индивид вынужден заставить себя оторваться от привычной жизни, временно отложить реализацию жизненных планов или изменить ее тактику. В армии высока степень ритуализации отношений, значительную роль имеет символика в регуляции поведения. Значение символика и ритуалов неоднозначно. Пожалуй, армия –

это одна из немногих сфер, где в современном обществе можно наблюдать символ и ритуал, зафиксировав их связь с социальным контекстом; в армии существуют две традиции – официальная (уставная) и альтернативная (неуставная). В армии высок темп социально-психологических изменений, обусловленный быстротой смены «поколений» военнослужащих (шесть месяцев – разница между призывами и один год срок службы). Армия является закрытой организацией, и ее взаимодействия с социальным окружением затруднены. О жизни в армии общество мало информировано, а информацию можно разделить на официальную и альтернативную (как правило, это рассказы бывших военнослужащих срочной службы (по призыву), «дембельские альбомы», армейский фольклор), а также СМИ, где дается не всегда положительная информация и т. д.) [28, 154].

Понятие «адаптация» можно употреблять, с одной стороны, для обозначения свойств человека, которое характеризует его устойчивость к условиям среды, выражая уровень адаптированности – приспособленности к ней. С другой стороны, адаптация выступает как процесс приспособления человека к меняющимся условиям. Здесь важно видеть также взаимный характер адаптации человека и той среды, с которой он вступает в регулятивные адаптационные связи в воинской службе и жизни [103, 155].

Адаптация военнослужащего как субъекта воинского труда подразумевает его приспособление к условиям этого труда, овладение воинской профессией, или, согласно В. А Адольфу, профессиональное становление специалиста. При этом, по его мнению, показатели профессионального становления специалиста должны быть использованы и для оценки результата, и для оценки всего процесса становления специалиста на всех его этапах [5]. В ратном труде военнослужащий как его субъект выступает в своем функциональном аспекте, качестве, которое отвечает системе условий и требований воинской службы. Адаптируясь к этим условиям, военнослужащий овладевает соответствующим уровнем военно-профессиональной компетентности. Оценка уровня профессионального становления специалиста при этом должна осуществляться по функциям, характерным для данной профессиональной деятельности [4]. В процессе адаптации пере-

страивается вся система ориентации воина, происходит мобилизация психофизиологического ресурса, вырабатывается новая «стратегия» поведения к рабочему состоянию в условиях воинской деятельности для решения задач военной службы. Адаптация и профессионализация в этом смысле – параллельные процессы. Чем выше уровень профессионализма, тем выше степень адаптированности военнослужащего к ратному труду и наоборот.

Адаптация воина как индивидуальности выражает его способность к продуктивному приспособлению и раскрытию творческого потенциала в армейских условиях. Она выражается в проявлении воина как самосозидающего, трансцендирующего, открытого ко всяким возможностям, находящегося в движении, в постоянном самообразовании, в актах выхода за свои пределы, в самостроительстве, в самовоспитании, продуктивной самореализации самобытным стилем в воинском труде и повседневной жизни.

Индивидуальность военнослужащего как его глубинное изменение в процессе адаптации претерпевает гармонизацию всех индивидуальных, личностных и субъектно-деятельностных характеристик, которые обеспечивают ему в армейских условиях целостную самобытность. Достижение высокого уровня адаптированности воина как индивидуальности характеризуется его особым стилем военной службы, универсальностью, высокоорганизованностью, полнотой и продуктивностью задействования творческого потенциала. Для достижения такого уровня соответствия требуется эффективное взаимодействие внешних и внутренних систем [141].

Адаптация военнослужащего к жизнедеятельности воинского коллектива предполагает освоение казарменного быта и новых условий умственного и физического труда; овладение военно-учебной деятельностью, армейскими нормами поведения, регламентированными уставом; принятие норм, ценностей, идеалов и традиций воинского коллектива [133, 143].

Дополнительными факторами, осложняющими и затрудняющими процессы профессиональной адаптации военнослужащих, выступают и сокращение срока службы, и сокращение офицеров-воспитателей в структуре российской армии Вооруженных Сил (ВС).

В настоящее время, в условиях воинской службы значительно усилились психогенные факторы негативной направленности, существенно возрос потенциал возникновения нервно-психологических расстройств и отклоняющегося поведения в процессе адаптации военнослужащих, проходящих военную службу по призыву. Именно поэтому в войсковом обиходе появилось понятие «группа риска», куда попадают военнослужащие, заранее предрасположенные к этому: алкоголики, наркоманы, токсикоманы и т. п. Практика показывает, что в этот разряд людей, которые испытывают трудности в адаптации, могут попасть совершенно здоровые люди, которые оказываются в депрессивном или тревожном состоянии (крайние проявления которых являются предвестниками нервно-психического срыва или психического расстройства) под воздействием неблагоприятных факторов, предельных или запретных физических или психологических нагрузках, особенно в период адаптации из-за неблагоприятного морально-психологического климата в подразделении [6, 134].

Нервно-психологическая неустойчивость накладывает особый отпечаток на процесс адаптации молодых солдат, она неравнозначна психическому заболеванию, а является временным, обратимым явлением. В благоприятных условиях процесса адаптации такие состояния нервно-психологической неустойчивости бесследно проходят, при соответствующем внимании и помощи со стороны командиров, психологов, офицеров медицинской службы и структур по воспитательной работе, естественно при наличии у них знаний о сущности, особенностях протекания процесса профессиональной адаптации молодых солдат [156].

Восемнадцати-девятнадцатилетний возраст сам по себе является трудным. Это возраст первой любви, первых разочарований и первых конфликтов. Молодые люди не имеют опыта жизни. Они крайне чувствительны к несправедливости, обидам, грубости, в том числе и к собственным неудачам в процессе боевой службы и учебы. Их реакции всегда ярки, чувства глубоки, и часто не соответствуют вызываемому их поводу. Это подчеркивает необходимость индивидуального подхода к военнослужащим, знание особенности характера для оценки их поступков, на первый взгляд кажущихся странными, осо-

бенностей и сущности процесса адаптации военнослужащих, проходящих службу по призыву.

В период адаптации к воинской службе усиливается изучение военнослужащих, особенно тех, кто требует наблюдения, проводятся психопрофилактические и коррекционные мероприятия, выдаются рекомендации о проведении индивидуальных воспитательных мер [157].

Среди факторов, затрудняющих адаптацию, различают:

а) объективные (внешние):

- трудности военной службы;
- разлука с домом, с семьей, привычным окружением;
- неудачи по службе, конфликты, особенно со старослужащими;
- грубое, неуважительное отношение;
- чрезмерная строгость, завышенные требования, несправедливость;
- указания на повышенных тонах, подчеркивание превосходства.

б) субъективные (присущие самому военнослужащему):

- недостаточное образование;
- национальные особенности, неуважительное отношение к другим народам;
- наличие своей семьи и детей;
- наличие старых или больных родителей;
- призыв на военную службу в более позднем возрасте;
- воспитание в неблагоприятных семьях, без родителей, в детских домах;
- моральная распушенность;
- физическая слабость;
- недостаточное здоровье;
- нервно-психологическая неустойчивость и др. [158, 162].

Также на процесс профессиональной адаптации оказывают влияние и условия его протекания. Сюда относятся и характер деятельности подразделения (принадлежность к определенному роду войск, например, воздушно-десантные войска будут характеризоваться повышенной физической нагрузкой, прыжками с парашютом, военно-воздушные силы требуют более высокого уровня, интеллекта и т. п.), и бытовые условия, и характер взаимоотношений в воинском

коллективе, в котором находится воин, и отношения командного состава.

В связи с этим можно выделить следующие виды профессиональной адаптации военнослужащих к жизнедеятельности воинского коллектива: физиологическая, социально-бытовая, учебная, профессионально-служебная, психологическая и социальная.

Как доказывают исследования [104, 231], военнослужащие профессионально адаптируются, прежде всего, физиологически (большие физические нагрузки, перепады температур, непривычная пища и т. п.).

Не менее значима психологическая профессиональная адаптация, когда человек не справляется с задачей в ограниченный промежуток времени, не успевает принять решение при высокой степени ответственности за его последствия, и эмоциональная профессиональная адаптация, когда возникают в условиях угрозы и опасности обиды и т. п., что приводит к изменениям в протекании психологических процессов, эмоциональными сдвигами, трансформации мотивов, нарушению двигательного и речевого поведения. «Стрессы могут оказывать как мобилизующее, положительное влияние, так и отрицательное, вплоть до дезорганизации деятельности» [149, с. 189].

Подробнее остановимся на особенностях социальной адаптации, как своеобразного вида профессиональной адаптации воина (солдата). Это процесс и результат ее приспособления к условиям профессиональной солдатской среды. Профессиональная социальная адаптация в данном случае выступает как особый вид профессионального социального поведения и деятельности человека и включает: усвоение военнослужащим норм, ценностей и условий новой служебной среды; его непосредственное включение в сложившиеся в военном коллективе профессиональные взаимоотношения (формальные и неформальные, индивидуальные и групповые); овладение и использование принятых в коллективе способов и приемов поведения и действий; освоение должностных обязанностей [78].

Приспосабливаясь к условиям военной службы, человек утверждается как член воинского коллектива, приобретает в нем определенный статус и роль. Важным результатом профессиональной социальной адаптации в армейских условиях является установление

равновесия между личностью военнослужащего (его целями, ценностными ориентирами и возможностями их достижения в воинской среде) и служебной деятельности. Тем самым обеспечивается целостность и сбалансированность в данной социальной системе, успешная включенность человека во все связи и отношения военной службы.

Социально-бытовая профессиональная адаптация строится на том, что нахождения в армейском подразделении предполагает четкое соблюдение распорядка дня, известное ограничение степени личной свободы.

Поступление молодого человека в армию приводит к значительным изменениям его социального статуса, межличностных контактов, жизненных стереотипов, сложившейся системы взаимоотношений с окружением и неизбежно требует пересмотра установок, отношений, представлений о профессиональных ролях таким образом, чтобы они были адекватны вновь сложившимся условиям жизнедеятельности. После попадания в армию ко вчерашнему школьнику (студенту) предъявляются новые, можно сказать, повышенные требования. Условия обучения в армии существенно отличаются от прежнего образа жизни молодого человека, необходимо пройти путь учебной адаптации. За сравнительно короткий срок молодой воин должен адаптироваться к армейскому укладу жизни: жесткой дисциплине, строгому распорядку дня, общению в гомогенной среде, необходимости беспрекословного подчинения командирам, дефициту свободного времени.

Военнослужащие проживают в военных казармах. Как правило, военнослужащие расселяются по так называемым «кубрикам». Военнослужащему полагается кровать, стул и тумбочка, рассчитанная на пользование двух солдат. Другие предметы быта (стол, шкаф) используются всеми военнослужащими. Также всем военнослужащим выдается одинаковое постельное белье, и устанавливаются определенные требования по заправке постели. На протяжении всего дня запрещено садиться на кровать, военнослужащий имеет право сидеть только на стуле. После команды "Отбой", солдаты должны сложить свою форму на стуле в установленном порядке. Хранить одежду, не предусмотренную требованиями, в казарме строго запрещается. Для проведения досуга в казарме предусмотрены специальные комнаты отдыха. Для

ухода за формой военнослужащих используются бытовые комнаты. Если воин нарушает данные требования, он подвергается дисциплинарному взысканию. Военнослужащие обязаны соблюдать чистоту и порядок в казарме (общежитии), с этой целью на каждый день назначаются дежурные по подразделению [105, 161].

Таким образом, социально-бытовая адаптация заключается в приспособлении молодого солдата к новым, в том числе и профессиональным, бытовым условиям (казарменный образ жизни; строго установленное время утреннего, вечернего туалета и приема пищи и т. п.), в выработке навыков самообслуживания, привычки соблюдения нового распорядка дня, требований воинской дисциплины, в разносторонней включенности в жизнь воинского коллектива.

В процессе учебной профессиональной адаптации в условиях армейского подразделения у молодого воина должны сформироваться качества, не всегда присущие ученикам гражданского общеобразовательного учреждения: личная дисциплинированность и исполнительность, ответственность, готовность точно и своевременно выполнить приказ командира. Не всем школьникам (студентам), поступившим в армейские подразделения, удастся безболезненно и быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям. У молодых солдат происходит переориентация познавательных ценностей, взглядов, меняется поведение. Эффективность процесса профессиональной адаптации в значительной мере определяет успешность освоения молодыми воинами профессиональных знаний [51, 79, 80, 151, 195, 220].

В армейских подразделениях молодые воины проходят также процесс адаптации к учебному процессу – учебную профессиональную адаптацию. Учебная деятельность – это целенаправленная и внутренне мотивированная система действий личности в учебном процессе по освоению воинской профессии. Следовательно, учебная профессиональная адаптация – активное и творческое приспособление к новым условиям обучения, в процессе которого происходит перестройка познавательной, мотивационной и эмоционально-волевой сфер молодого человека. У молодых воинов формируются умения рациональной организации умственного труда, система работы по профессиональному самообразованию и самовоспитанию. Учебная адаптация – ди-

намичный процесс, эффективность протекания которого зависит от совокупности внешних и внутренних условий, в которых он реализуется, их взаимосвязи и взаимовлияния.

Адаптация к учебе определяется качеством усвоения учебного материала, а также количеством времени, затрачиваемым на подготовку к занятиям. Процесс учебной адаптации связан с организованностью мышления, тренированностью памяти и внимания, усидчивостью и трудолюбием. Следовательно, в него включается не только интеллект, но и вся личность военнослужащего. Несоответствие умственных способностей военнослужащего поступающей информации, вызываемое этим перенапряжением, создает для него самые большие трудности, что осложняет адаптацию, тормозит общее психическое развитие, отрицательно сказывается на состоянии психического и соматического здоровья.

Поэтому процесс учебной адаптации молодого солдата требует от него соотнесения своих особенностей с характером, нормами и требованиями осуществляемой в армейском подразделении учебной деятельности.

Учебная адаптация молодых солдат, прежде всего, связана с требованиями усложненной учебной программы по подготовки военного специалиста.

Так как военная служба включает в образовательный процесс дополнительные образовательные программы, имеющие целью военную подготовку, следует выделить *«профессионально-служебную адаптацию»*. С. Э. Артемов, Г. Г. Бажутина, М. П. Будякина, А. А. Русаликова определяют профессиональную адаптацию как «процесс приобщения к трудовой деятельности, в значительной мере обусловленный уровнем профессиональной ориентации, правильностью выбора профессии, а также характером профессиональной подготовки» [20, с. 138].

Молодой солдат должен адаптироваться к новым психофизиологическим нагрузкам и нормативам. Он должен освоить новые для него виды физической культуры: например, преодоление полосы препятствий, стрельба по мишени, рукопашный бой.

М. Г. Кджанян рассматривает этот вид адаптации как овладение изменяющимися требованиями к профессии с совокупностью знаний,

умений и навыков личности, формирующих у нее гибкую социально-профессиональную позицию в системе формальных и неформальных отношений в коллективе [95, с. 17]. Н. А. Свиридов, кроме овладения профессией добавляет к содержанию профессиональной адаптации «приспособление к конкретным условиям и организации труда, а также установление внутриколлективных связей» [189, с. 15]. *Профессионально-служебная – адаптация* - сложный многосторонний процесс, содержащий в себе следующие аспекты: психологический (приспособление воина к специфической деятельности на уровне психических процессов и свойств); социальный (освоение молодым человеком статуса солдата); физиологический (приспособление молодого организма к новым физическим нагрузкам). Профессионально-служебная адаптация военнослужащих заключается в освоении роли солдата, связанных с ней служебных обязанностей, приспособлении к новым психофизиологическим нагрузкам [189].

Все передвижения по территории части и за его пределами солдаты осуществляют строем, часто сопровождаемые строевой песней, передаваемой от роты к роте. Изучение воинского устава позволяет солдатам познакомиться с особенностями военной службы, а принятая в армии уставная форма обращения к старшему по званию, призвана воспитать в молодых людях военную выправку и заложить основы воинской дисциплины.

Следует отметить, что вопросы воинской дисциплины выдвигаются на первый план профессиональной адаптации. *«Воинская дисциплина – специфический вид общественных отношений, посредством которых в воинском подразделении осуществляется регуляция отношений. Она характеризуется высокой степенью категоричности, предписывающей строгое и точное соблюдение всеми членами коллектива порядка и правил, установленных законами и воинскими уставами»*. От того насколько осознанно молодой солдат усвоит основы воинской дисциплины, во многом зависит успешность его профессионально-служебной адаптации [107].

В ряду проблем профессионально-служебной адаптации молодых солдат помимо необходимости усвоения им определенной суммы военно-специальных знаний и усвоения основ воинской дисциплины

выделяется и формирование устойчивой мотивации к профессиональной военной подготовке и в целом военной службы.

В качестве основной особенности взаимоотношений в воинских подразделениях В. И. Варваров, Д. А. Волкогонов, В. Г. Демин, П. А. Корчемный, Л. Е. Мерзляк выделяют наличие уставных (официальных) и неформальных (личностных), а также вертикальных (субординации) и горизонтальных (координации) отношений. При этом А. Д. Глоточкин выделяет еще и отношения сотрудничества [60, с. 65].

Уставные отношения являются как бы внешними по отношению к солдатам, поскольку формируются посредством уставов, инструкций и распоряжений. Уставные отношения между солдатами, младшими командирами и офицерами-воспитателями строятся на принципах единоначалия и субординации, на взаимном уважении и авторитете командира. Основу официальных межличностных отношений составляют отношения руководства и подчинения, а также сотрудничества в процессе совместной деятельности.

А. Д. Глоточкин, отмечает, что хотя уставами достаточно полно регулируются межличностные отношения в воинском коллективе, они все равно не могут предусмотреть всех возможных ситуаций общения. Исследователь указывает на то, что ... в труде и быту складываются и развиваются самые разнообразные отношения, которые возникают стихийно и ничем не регламентируются [60, с. 67].

Неформальные личностные отношения развиваются как система межличностных предпочтений, симпатий и антипатий, уважения и неприязни. В неформальные отношения солдаты вступают при решении личных проблем, не регламентированных требованиями уставов. Их характер зависит от уровня личной культуры участников отношений, окружающей их обстановки, норм отношений, принятых в воинском коллективе.

Особое внимание следует обратить на профессиональные адаптационные процессы, связанные с выходом из экстремальных условий, в которых воин может находиться длительное время. Этот этап характеризуется поведенческими реакциями, в которых находится выражение эйфории, чувства преодоления многих социальных ограничений, якобы почти «полной» свободы, и «неограниченных» воз-

возможностей в удовлетворении потребностей. Часто это чувство может быть обманчивым и приводить к нежелательным последствиям, когда только отрицаются многие сложившиеся нормы и убеждения. Так или иначе, наступает реадаптация к привычным условиям армейской жизни, хотя это понятие весьма относительно. В общем случае имеется в виду возвращение к прошлым способам деятельности или обитания. Знание командиром содержания и характеристик этапов адаптации необходимо для уяснения всей картины этого процесса и его закономерности [86, 87, 199].

Из всего сказанного можно сделать однозначный вывод о том, что процесс адаптации молодого человека к воинской службе к измененным условиям жизни и деятельности – сложное и многогранное явление, призванное обеспечить формирование комплекса психических, поведенческих и социальных реакций, определяющих эффективное взаимодействие с армейской средой существования. При этом развитие процесса профессиональной адаптации неоднозначно по своему конечному результату и значению с точки зрения успешности его завершения. Успешность переадаптации воина к непривычным, измененным условиям жизнедеятельности во многом детерминировано их адаптационными способностями. В связи с этим особую важность приобретает научная задача определения этапов успешной профессиональной адаптации.

Рассмотрим этапы профессиональной адаптации применительно к армейской жизни [41].

Первый этап – от прибытия в часть до присяги.

Первые впечатления. Первое чувство человека, попавшего в казарму, – удивление, связанное с резкой сменой образа «Я». Меняется все: внешность (новая стрижка, одежда); имя заменяется званием и наименованием подразделения; меняются быт и распорядок дня и т. д. Но самые сильные переживания – от сознания, что индивид не может распоряжаться собой в полной мере, вдруг перестает быть личностью, принимающей решения. Его никто здесь не знает, а главное – у него нет возможности восстановить свою индивидуальность, даже на уровне совершения элементарных поступков (время регламентировано от приема пищи до просмотра телепередач). Все подчи-

нено заведенному распорядку, и ему необходимо следовать, чтобы избежать санкции за неповиновение – главный «грех» военнослужащего. Цель такой социально-психологической организации – подчинить человека, приучить его к выполнению любых приказов: солдат не должен задумываться, а мгновенно подчиняться требованиям командиров. Конечно, такая ситуация своей радикальной новизной вызывает стресс. Выходом из него является то, что многие солдаты пытаются найти смысл не в самих действиях, а в их точном, безукоризненном выполнении. Как следствие, снижается критичность по отношению к окружающим и к себе, а также общий интеллектуальный уровень.

Нереализованные потребности. Особенно в первые месяцы службы трудно удовлетворить даже самые элементарные физиологические потребности, не говоря уже о других уровнях потребностей (постоянное чувство голода, недосыпание, неудовлетворенная сексуальность, отсутствие безопасности и социальных связей (любви, идентификации и т. д.) Потребность самоуважения также не реализована: нет успеха, признания, одобрения, либо эти потребности в связи с их специфическим пониманием данной среды не воспринимаются индивидом как адекватные.

Удовлетворение потребностей часто переносится в сферу фантазии: воспоминаний о прошлом и представлений о будущем. Причем, представления о будущем мыслятся в различной временной перспективе: от наступления нового периода службы до послеармейской жизни. Жесткий официальный распорядок повышает потенциал протеста личности, который отчасти реализуется в альтернативных ритуалах, являющихся суррогатной формой реализации потребностей идентификации, самоуважения, успеха.

Конформность – отличительная черта начинающего солдата. Многое, что его окружает, непонятно или неприемлемо, а отказ следовать установленным порядкам моментально ведет за собой разнообразные санкции, от которых практически невозможно скрыться. Поэтому демонстрация лояльности командирам – главная черта адаптивного поведения молодого солдата, она выражается в широко распространенной в армии форме ответа на любые претензии: «Виноват! Исправлюсь!» Конформность обуславливает в дальнейшем подчинение авторитету

старослужащих, когда солдат переходит из учебного подразделения на место дальнейшей службы. Практика наказания группы за нарушения одного приводит к тому, что контроль за соблюдением традиций нередко осуществляют солдаты одного срока службы, поэтому невыполнение правил влечет за собой не только ухудшение отношений со старослужащими или офицерами, но и со всей группой [70].

Ритуализация жизни. Самые важные из неформальных ритуалов в жизни военнослужащих – «ритуалы перехода», означающие вхождение в другую «возрастную» и, следовательно, «социальную» группу, характеризующуюся новым перечнем прав и обязанностей. Такая смена сопровождается различными ритуальными действиями. К этим ритуалам могут относиться так называемые «отбивания» солдат ремнем по количеству месяцев, которые предстоит еще прослужить, передача части пищи от «стариков» к «молодым» в определенные дни и многое другое. Особой значимостью обладает ритуал «Сто дней до приказа» (об увольнении в запас), символизирующий передачу власти. На сутки «молодые» и «старики» могут меняться ролями. Тогда все приказы «молодых» выполняются «стариками» беспрекословно и даже радостно. Как правило, ритуалы носят яркий игровой, даже карнавальский характер. Этот ритуал подготавливает переход «стариков» в разряд «дембелей», т. е. членов группы, которые выходят за рамки активного ролевого взаимодействия, становятся своеобразными маргиналами.

Следование неформальным ритуалам позволяет в суррогатной форме реализовать некоторые подавляемые потребности; способствует осознанию прав и обязанностей в этой социокультурной среде; позволяет время от времени (в моменты ритуальной игры) снять психологическое напряжение, вызванное жесткой регламентацией жизни; помогает упорядочить борьбу за доминирование среди военнослужащих разных призывов [89].

Вместе с тем неформальная ритуализация позволяет командирам (офицерам) меньше вмешиваться в управление военнослужащими, что влияет на снижение их авторитета; усложняет управление армейскими подразделениями; разобщает военнослужащих разных периодов службы.

На данном этапе, с нашей точки зрения, важно использовать алгоритм фоновой профессиональной адаптации, сосредоточить внимание на внешней стороне воинской профессии.

Второй этап.

Первая четверть службы – с момента принятия присяги и до окончания подготовки в учебном подразделении. Данный этап называется отдельным периодом обучения и длится до двух месяцев. В этот период происходит освоение военной специальности, теоретические занятия в классах сочетаются с выполнением самых разных поручений. Особенность этого периода – все военнослужащие одного срока службы, поэтому отсутствует «дедовщина», а конфликты могут возникать на национальной или земляческой почве. Велики роль и авторитет сержантского состава [105, 212].

Фоновая адаптация в данный период может сменяться встречной и ресурсной, особенно в отношении молодых солдат, имеющих сходное с военным гражданское профессиональное образование.

Третий этап.

Вторая четверть службы, пожалуй, одна из самых тяжелых: военнослужащие переходят из учебного в «боевое» подразделение, где автоматически становятся «младшими». Военнослужащий, освоивший воинскую специальность, сдает зачеты и самостоятельно допускается к несению боевого дежурства. Здесь объединение в группы происходит, как правило, по срокам службы. «Старослужащие», воспроизводя традиции, пытаются подчинить себе «младший» призыв, часто прибегая к физическому и психологическому насилию (прямой взгляд, громкая речь, уверенная походка могут восприниматься «старослужащими» как покушение на их авторитет и вызывать агрессию). Многие могут быть запрещены солдатам второй четверти службы (увольнения, просмотр телепередач и т.д.).

Последующие периоды и месяцы службы по сути должны стать временем непосредственной службы.

Третья четверть службы отмечена ослаблением противостояния в системе отношений «молодой» – «старик», позволяет занять место в стороне от конфликтов, это как бы промежуточный этап. Однако и здесь имеются свои четкие правила: права и запреты (например,

может быть запрещено давать поручения солдатам второй четверти службы).

Четвертая четверть службы дает возможность военнослужащим требовать необходимого, по их мнению, уважения к себе. Группа осознает общность интересов и источники их реализации. Сила – в единстве. Объект воздействия – молодое пополнение. Такую традицию очень сложно переломить: сколько пришлось вытерпеть раньше, мечтая о последующей компенсации за унижения, поэтому «старослужащие» идут даже на преступления, добиваясь, как им кажется, справедливости [48].

Последние месяцы службы – после приказа об увольнении в запас и до окончания службы. Это период подготовки к гражданской жизни (в рамках неформальной ритуализации воинские звания «дембелей» обычно заменяются обращением «гражданин»). «Дембеля» самые авторитетные люди в казарме, они почти выключенные из отношений господства-подчинения, их статус держится на «уважении к старости» [28].

Каждый период службы имеет неформальные знаковые обозначения. Таких отличий, которые не видны непосвященному, может быть десятки. Семиотика обозначает срок службы и, следовательно, статус военнослужащего. Однако существуют исключения. Например, те, кто по тем или иным причинам не адаптировался к сложившейся системе: такой «старик», «дембель» не пользуется уважением – он нарушил традицию, поэтому является изгоем. На него не распространяются привилегии, ему не всегда разрешается иметь внешние отличия соответствующего периода службы. Таким образом, нарушение традиций автоматически ведет к остракизму, выводит индивида за круг принятых большинством социокультурных норм, делает его жизнь трудной или непереносимой – отсюда одна из причин суицида в армии. Даже если солдата видят впервые, его внешний вид и поведение сообщают необходимую информацию. Решением этой проблемы может стать перевод в другое подразделение и замена семиотики на адекватную, но в новом подразделении необходимо еще доказать свой статус, завоевать авторитет.

Командиры часто предпочитают не вмешиваться в личные, как им порой кажется, взаимоотношения солдат, уважают неформальную традицию, а кое-где и поддерживают ее. Разобщенные группы солдат с различными интересами представляются более управляемыми, живут своей жизнью, меньше обращая внимание на неустроенный быт. Молодые офицеры, не имеющие опыта описанных неформальных отношений, и желающие навести уставной порядок, встречают непонимание не только со стороны своих коллег, но и со стороны солдат. Их действия направлены на нарушение сложившегося баланса сил и ущемляют чьи-то интересы [47].

В соответствии с особенностями военно-профессиональной деятельности, уровнем и характером решаемых профессиональных задач, О. Н. Леухин выделяет три этапа адаптации военнослужащих к военно-профессиональной деятельности. Целью первого этапа является формирование у военнослужащих первичного представления о военно-профессиональной деятельности. Показателями успешности первого этапа выступают удовлетворенность профессиональной деятельностью, стремление изучать особенности военно-профессиональной деятельности, проявление элементов творчества в решении профессиональных задач. Целью второго этапа является создание у военнослужащего образа современного воинского подразделения, части с учетом комплектования военнослужащими по призыву и контракту. Показателем успешности этого этапа являются: устойчивое положительное отношение к военной специальности, позитивное отношение к инновациям, сформированность рефлексии, открытость к социальной среде. Целью третьего этапа является совершенствование у военнослужащих технологий овладения военно-профессиональной деятельностью. Показатели успешности этапа: готовность к профессиональной деятельности, проявление высокой ответственности за результаты деятельности в целом [123, с. 11–12].

Основным критерием оценки процесса адаптации военнослужащих О. Н. Леухин выдвигает адаптационную готовность – системное социально-психологическое качество личности военнослужащего, отражающее степень усвоения им предписанных норм поведения и форм профессиональной деятельности. Адаптационная готовность

характеризует способности военнослужащих, а также их возможности соответствовать требованиям военно-социальной среды, она позволяет солдатам-призывникам успешно адаптироваться к условиям жизнедеятельности, осваивать служебно-должностные обязанности, гармонично «вписываться» в систему социальных связей и отношений, социальную структуру конкретной воинской части [123].

Основными объективными критериями процесса адаптации можно назвать продуктивность деятельности, в том числе добросовестное исполнение обязанностей военной службы, реальное положение в воинском коллективе (профессионально-квалификационный рост). К объективным критериям адаптации военнослужащих можно отнести авторитет как социальную реальность, отражающую устойчивое признание членами воинского коллектива приоритета личности в каком-либо виде деятельности.

К субъективным критериям адаптации можно отнести удовлетворенность военнослужащего своим социальным статусом, отношение к различным аспектам и условиям деятельности и общения, а также к себе самому [123].

Рассмотрев этапы прохождения воинской службы, формальные и неформальные взаимоотношения, задаемся вопросом, служба в армии это – профессиональная адаптация? Или получение воинской специальности это - профессиональная адаптация? Отвечая на заданные вопросы в целом, и призыв на военную службу, и принятие присяги, и сама служба - все это профессиональная адаптация. Отвечаем цитатой из фильма «Офицеры»: «Есть такая профессия Родину защищать», – эти слова говорят сами за себя. Следовательно, сам процесс службы – это постоянная профессиональная адаптация во всем ее многообразии видов, в том числе и профессионально-бытовой, профессионально-средовой, профессионально-психологической, профессионально-социальной.

Получение воинской специальности (водитель-электрик, дизелист, механик, оператор РЭС и т.д.) – это часть общей профессиональной адаптации, а именно профессиональная подготовка, совершенствование своих навыков и в дальнейшем нередко использование их в трудовой деятельности на «гражданке».

Таким образом, профессиональная адаптация военнослужащих – это собой комплексное и сложное явление, представляющее собой индивидуальный, непрерывный процесс эффективного вхождения в воинский коллектив, в учебно-боевую деятельность, выработку новых форм поведения, направленных на достижение определенных целей и личную самореализацию. Особенностью профессиональной адаптации военнослужащих является включение в нее таких видов адаптации, как профессионально-бытовая, профессионально-средовая, профессионально-психологическая, профессионально-социальная, профессионально-образовательная.

Таким образом, современная Российская армия ставит в центр профессиональных адаптационных процессов специальную военную подготовку. В высокопрофессиональной и укомплектованной современным вооружением армии именно специальная военная профессиональная адаптация и профессиональная готовность определяют военный быт и военные отношения.

Критерием успешности профессиональной адаптации военнослужащего по призыву выступает продуктивное выполнение своей ведущей профессиональной деятельности и профессионального отношения к служебным обязанностям и военным отношениям в коллективе.

Выводы по главе 2

1. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву является одной из актуальнейших проблем теории и практики профессионального образования. Значимость исследования данной проблемы обусловлена, с одной стороны, отсутствием современных теоретических концепций профессиональной адаптации именно категории «военнослужащие по призыву», с другой – спецификой самого понятия «профессиональная адаптация» в условиях армии.
2. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву определяется как индивидуальный, непрерывный процесс его эффективного вхождения в армейскую жизнь, учебно-профессиональную деятельность, выработку новых форм поведения, на-

правленных на достижение целей военной службы и профессиональную самореализацию.

3. Анализ теоретических концепций, раскрывающий специфику профессиональной адаптации в армейских условиях, показал, что военную профессиональную адаптацию следует рассматривать как в широком, так и в узком смысле слова. В широком смысле слова военная профессиональная адаптация представляет собой многоплановый и комплексный процесс перестройки всей жизнедеятельности молодого человека под влиянием принципиально новых профессионально-средовых обстоятельств. В связи с этим профессиональная адаптация включает в себя и все другие виды адаптации, внося в них профессиональный оттенок. Молодой человек с первых дней призыва включается в такие виды широкой профессиональной адаптации, как профессионально-бытовая, профессионально-средовая, профессионально-психологическая, профессионально-социальная адаптация. Целью широкой профессиональной адаптации выступает введение молодого призывника в новое профессиональное пространство, обеспечение мотивации служения Родине.

В узком смысле слова, профессиональная адаптация военнослужащего направлена на продуктивное овладение конкретной военной профессией. В связи с годичным сроком службы первичной профессиональной адаптации отводится незначительное время. Интенсивность профессионального обучения требует и новых подходов к организации профессиональной адаптации молодых бойцов.

4. В системе адаптивного взаимодействия в инновационной ситуации «общество – личность» существуют такие виды адаптации, как принудительная, встречная, ресурсная и фоновая. Для нашего исследования данное теоретическое положение открывает возможность разработки разноуровневой модели профессиональной адаптации солдат по призыву, учитывая степень адаптационных способностей и социальных ресурсов молодого человека. В ситуации высокой допризывной профессиональной ориентации вполне возможен алгоритм встречной профессиональной адаптации. Ресурсная адаптация будет эффективной

для призывников, имеющих социальный опыт и близкую с армейской гражданскую специальность. Фоновый и принудительный принцип адаптации наиболее подходит для новобранцев, слабо мотивированных на службу в армии и имеющих низкий уровень личностной адаптированности.

5. В качестве критериев успешной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву мы будем принимать скорость (объективный критерий) и удовлетворенность (субъективный критерий) действий, направленных на продуктивное выполнение военной профессиональной деятельности, и признание важности полученной военной профессии в жизнедеятельности после окончания срока службы (объективно-субъективный критерий).

Итак, адаптация к службе в армии – это процесс, направленный на поддержание гармонии между личностью и социальной средой. Мы считаем, что, подчиняясь общим закономерностям социальной адаптации, профессиональная адаптация к службе в армии имеет свои особенности, в основе которых лежат профессиональная деятельность в армии, содержание учебного процесса (в целом всего процесса воспитания и обучения воина), нормы и требования воинского коллектива.

Глава 3 | **РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

3.1. Педагогический анализ профессиональной адаптированности призывников к военной службе

Основополагающим элементом работы по социально-педагогическому обеспечению профессиональной адаптации молодых воинов к модифицированным условиям жизнедеятельности в армейских подразделениях является прогнозирование развития адаптационных потенциалов военнослужащих. В качестве конструктивного метода решения данной проблемы мы рассмотрим диагностику адаптивных свойств личности.

Острая необходимость диагностического изучения личного состава объясняется потребностью должностных лиц в получении достоверной и полной информации об индивидуальных особенностях военнослужащих. Результаты педагогических обследований составляют основу прогнозирования, во многом определяя как специфику профилактической либо коррекционной работы воспитателей и психологов с конкретными военнослужащими, так и содержание управленческих решений командного состава [214].

В нынешнее время педагогическому диагностированию и прогнозированию адаптации молодых воинов не уделяется должного внимания в профилактической и воспитательной практике офицеров (командиров и начальников) Российской армии. По данным ряда военно-педагогических исследований диагностика военнослужащих по призыву занимает не более 5 % рабочего времени командиров рот и батарей (в работе с проблемными солдатами – 10 %), а командиры взводов, отделений и расчётов затрачивают на диагностические исследования солдат менее 2 % времени (вовсе не выделяя категории «с нарушениями поведения») [106].

Причины слабого состояния диагностической и прогностической деятельности различных категорий армейских воспитателей заключаются в ряде феноменологических аспектов. С одной стороны, это недостаточное осознание командным составом значения данного вида профилактической деятельности, и, как следствие, низкая мотивация в овладении педагогической диагностикой и прогнозом; с другой – отсутствие научно обоснованных программ и практически используемых методов проведения данного вида работы; с третьей – низкая базовая подготовленность офицеров во время учёбы в вузах к работе с подчинёнными группы риска [216, с. 300].

Вместе с тем, офицеру крайне важно быть осведомлённым о специфике анамнеза каждого своего подопечного для обнаружения условий формирования его личности до службы в армии. Это позволит определить состояние и перспективы поведения солдата, его профессиональной адаптации. Следовательно, педагогическая диагностика военнослужащих является специфическим видом деятельности в Вооруженных силах РФ.

Базовые научные принципы отечественной педагогики позволяют определить смысловое содержание диагностики и прогноза адаптационного потенциала военнослужащих как комплексное педагогическое изучение проблем жизнедеятельности человека, определение причин возникновения проблем и подбор специальных педагогических методик их коррекции.

Представляя собой сложный процесс, педагогическая диагностика и прогнозирование профессионального поведения у военнослужащих реализуют свою основную цель последовательным решением ряда задач (рис. 1).

В зависимости от решения конкретных задач используются различные виды педагогической диагностики и прогнозирования поведения воинов, а именно:

- по времени (в начале воинской службы, через 2–4 месяца и в завершении воинской службы);
- по характеру проявлений и прогноза (уровни профессиональной адаптации);

- по степени достоверности получения диагностической информации и прогноза (достоверный, вероятный, маловероятный, под вопросом, ошибочный);
- по степени сложности проведения (выборочная, несложная, комплексная, сложная);
- по характеру описания (тезисная, краткая, развёрнутая, полная) и др.

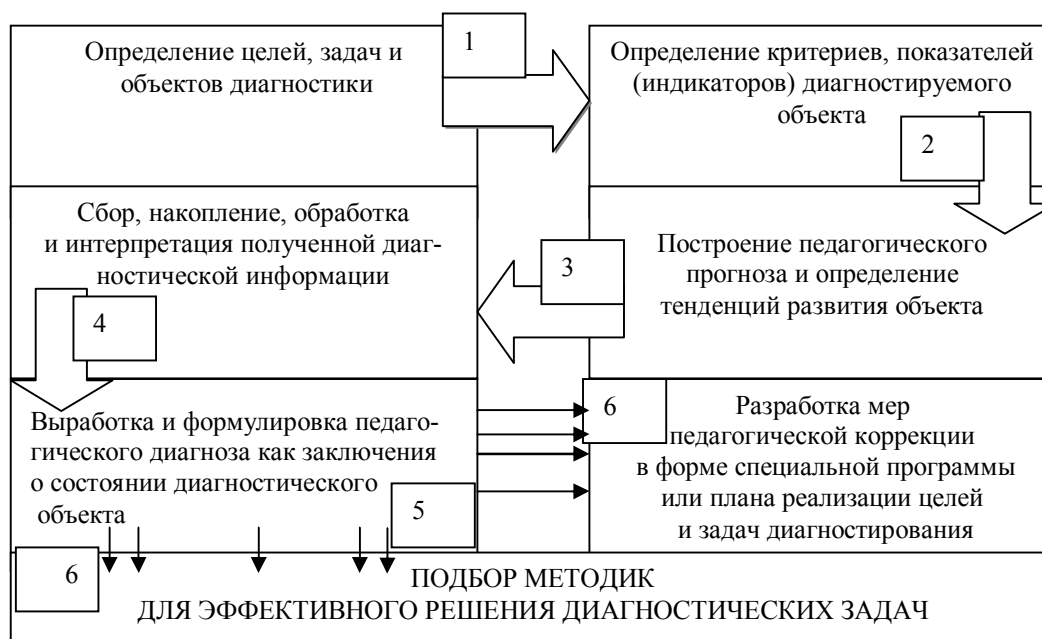


Рис. 1. Схема последовательного решения основных задач педагогической диагностики и прогнозирования адапционных возможностей личности

Анализ сущности и содержания педагогических условий, в которых протекает процесс приспособления молодых солдат к службе в Вооружённых силах Российской Федерации, позволяет сделать вывод о наличии в структуре личности способностей, являющихся детерминантой успешной профессиональной адаптации к измененной среде существования и основной детерминантой конструктивного пути развития этого процесса.

В широком смысле слова понятие «способность» трактуется в отечественной психологической науке как индивидуально-типологи-

ческие особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной деятельности [108, 110].

Конкретизация личностных качеств, лежащих в основе адапционных способностей, представлена в исследовании В. Г. Бушуровой, И. К. Широковой [42]. Они сделали анализ успешности обучения и адаптации курсантов морских училищ с помощью Миннесотского многофазового личностного опросника (ММРП) и выявили диапазон адаптивных свойств личности, разработали шкалу психической адаптивности.

Однако адаптация к условиям службы не является тождественным понятию адаптации к целям и задачам служебной деятельности. Успешная адаптация солдат к армейской среде не означает автоматическое принятие ею ценностей деятельности, которая в этой среде протекает. Тем не менее, эффективность этой деятельности невозможна без устойчивой адаптации к условиям ее протекания и организации [109].

Диагностическая работа содержит ценный практический потенциал, как на этапе острых социальных реакций входа, так и в процессе последующей деятельности обследуемого. В контексте внедрения человека в новый жизненный контекст особо актуальна оценка адапционных способностей личности. В дальнейшей жизнедеятельности респондента целесообразен мониторинг уровня адаптации к динамично изменяющимся условиям внешней среды в дихотомии «адаптивность – дезадаптивность».

Адаптация человека к многообразным видам деятельности и обстоятельствам ее протекания требует различного сочетания выраженности тех или иных качеств и стилей поведения, которые составляют «адаптационную способность» личности. Специфика воинской деятельности, условия обучения и армейская среда представляют особый интерес в контексте исследования адаптивного потенциала личности солдата в начальный период прохождения воинской службы. Актуальность исследования адапционного потенциала новобранцев заключается в том, чтобы выбрать наиболее адекватные и эффективные средства организации армейской жизнедеятельности на протяжении всей службы по призыву [102].

Раскроем несколько специфичных особенностей прохождения воинской службы по призыву. Данный период службы характеризуется для солдат временным разрывом эмоционально близких отношений со значимым окружением (семья, друзья) и вынужденной утратой привычной психологически комфортной атмосферы. В контексте межличностного взаимодействия призывники вынуждены обладать навыками конструктивного поведения в конфликтных ситуациях и коммуникативной компетентностью. К тому же ряд различных потребностей оказываются фрустрированными. В целом, попадая в распоряжение войсковой части, молодые воины вынуждены максимально задействовать адаптивные механизмы для эффективного функционирования в новых условиях проживания [101].

Анализ процесса адаптации современных солдат к особенностям несения воинской службы позволяет определить адаптационные способности личности как её индивидуальные психологические особенности, являющиеся условием успешной переадаптации к условиям вхождения в армейскую среду (обучения, воспитания) и определяющие адекватное поведение, эффективное взаимодействие с данной средой без значительного нервно-психологического напряжения [7]. Адаптационный потенциал – это оценка опыта и устойчивости приспособительных возможностей человека. Он может служить основой вероятностного прогноза развития и динамики адаптационных способностей в определенный период времени или на определенном этапе жизнедеятельности человека.

Понятие «адаптационный потенциал» рассматривается отдельными учеными в качестве синонимического понятия «адаптивность» и привлекается для обозначения свойства, выражающего возможности личности к психической адаптации [2]. Вместе с тем в работах социальных педагогов и социологов (М. В. Ромм [181], А. А. Налчаджян [139] и др.), адаптационный потенциал включает в себя опыт социального поведения, опыт применения различных механизмов приспособления к изменениям окружающей среды. Предлагается рассматривать адаптационный потенциал как «интегральное понятие, включающее специфические ресурсы, представленные на различных уровнях организации личности (индивидуальном, личностном, субъ-

ектно-деятельностном). Важными составляющими адаптационного потенциала являются механизмы, способы использования и преобразования адаптационных ресурсов» [1, с. 69].

Все это позволяет нам в качестве адаптационного потенциала начинающих военнослужащих выделить три группы показателей. Одна из них связана с накоплением адаптационных эффектов, т. е. с опытом социальной адаптации молодых людей в других условиях жизнедеятельности (образовательном учреждении, семье, микросоциуме), другая – с психической устойчивостью личности к новшествам и третья – формированием адаптационных новообразований, связанных с новой профессиональной (в нашем случае, военной) деятельностью [50].

Для эмпирического исследования адаптационных способностей молодых солдат было проведено диагностическое обследование 614 человек. Исследование осуществлялось на базе соединений и войсковых частей Воздушно-космических сил (ВКС), дислоцирующихся в Сибири [106].

В целях компетентного изучения адаптационных способностей военнослужащих целесообразно использовать многообразие научно обоснованных психодиагностических методик, разумное сочетание которых обеспечивает получение объективной информации об испытуемых. В этой связи методический замысел проведенного обследования состоял в применении ряда измерительных методов: анализ документов (личные дела, учетно-послужные карты, медицинские карты военнослужащих), оценка уровня нервно-психической устойчивости военнослужащих на основе анкеты «Прогноз-2-99» [142] и анкеты «Экстрема», специально разработанной для изучения уровня субъективного переживания личностью психогенности условий обучения, и оценка усвоения воинских специальностей. На основе полученных данных выявлены взаимосвязи нервно-психической устойчивости (НПУ) с личностными качествами [31].

Для проведения диагностики рассмотрим социально-психологический паспорт молодого пополнения последних лет призыва, учитывая показатели и характеристики, которые могут в дальнейшем по-

влиять на адаптационные способности военнослужащего и освоение им воинской специальности.

Из социально-педагогических характеристик на первое место поставим образование. Оно дает наглядную картину уровня подготовленности и обученности для дальнейшей работы с военнослужащим (рис. 2).

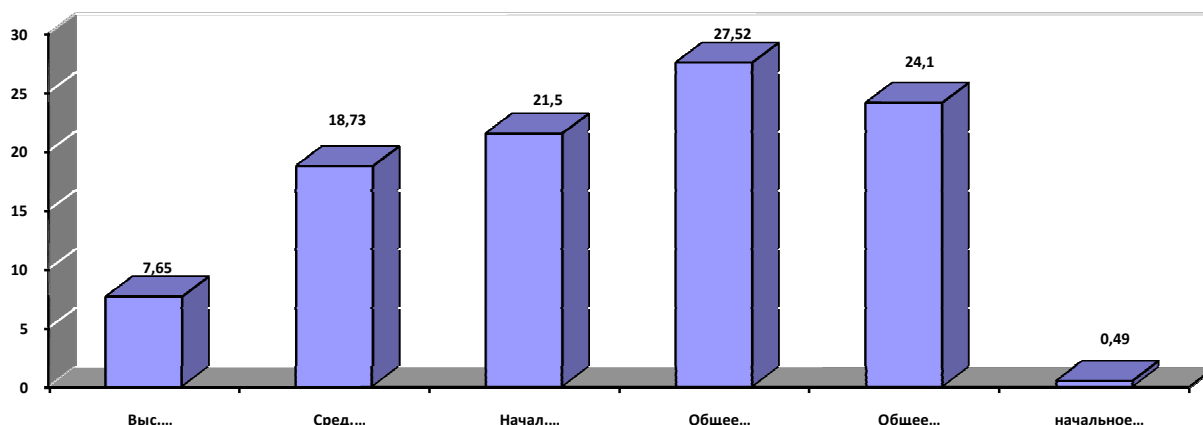


Рис. 2. Диаграмма уровня образования военнослужащих по призыву, %

Из рис. 2 видим, что максимальное количество призывников составляет 169 человек (27,5 %), имеющих среднее общее образование. Довольно много респондентов с основным общим образованием – 148 человек (24,1 %). Начальное образование также присутствует, хотя незначительно – 3 человека (0,49 %). С высшим образованием – 47 человек (7,65 %). Основную массу представляют две категории военнослужащих по призыву – это молодые люди, имеющие среднее профессиональное образование – 115 человек (18,73 %) и начальное профессиональное образование – 132 человека (21,5 %). В целом это составляет почти 40 % от основного молодого контингента, с которым необходимо будет работать и который будет присутствовать во всех учебных подразделениях. При распределении по учебным подразделениям такая характеристика будет иметь важное значение для успешной адаптации.

Итак, образовательный уровень военнослужащих и позитивный опыт адаптации молодых людей в разных образовательных учреждениях позволяет ожидать достаточно высокого адаптационного эффекта молодых людей в рядах вооруженных сил.

Следующую характеристику, которую мы рассмотрели как показатель опыта адаптированности, – состав семьи (рис. 3). Мы считаем, что социальная характеристика семьи во многом определяет выбор стратегий и механизмов адаптации в любом, в том числе и армейском коллективе.

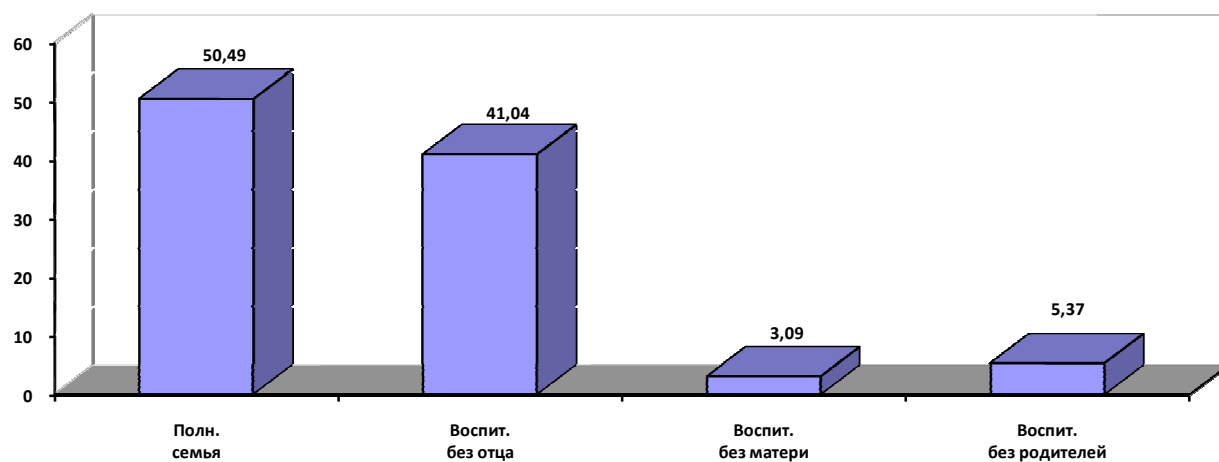


Рис. 3. Диаграмма социальной характеристики семей военнослужащих по призыву, %

Из этой характеристики (рис. 3) видим, что из полных семей в армию пришли 310 человек (50,49 %). Это позволяет сделать вывод, что они имели разнообразный опыт семейной адаптации. Определенную тревогу вызывают те молодые люди, которые воспитывались без отца, а это 252 человека (41,04 %). Как мы видим, это очень большая составляющая всего призыва. Их взросление происходило без мужского влияния, что явно будет тормозить процесс армейской адаптации, для которого характерны именно мужские гендерные отношения.

К сложной адаптационной группе следует отнести военнослужащих, которые воспитывались без матери. Это всего 19 человек

(3,09 %). Вместе с тем, как показывает наша многолетняя практика работы с новобранцами, данная категория молодых людей менее гибка, ориентируется на физическую силу в решении конфликтов, не имеет опыта использования разных механизмов адаптации.

Из практики известно, что наибольшую сложность в адаптации к новому коллективу переживает группа военнослужащих, которые воспитывались без родителей. В нашем случае это 33 человека (5,37 %). Они стараются держаться друг друга, сохраняя важнейшее для сирот чувство обособленности от окружающего мира, не доверяют более старшим по возрасту, стараются уйти от ответственности, применяют механизмы ложной адаптации.

Следует также выделить и такую группу неблагополучных семей, в которой родители не принимают активного участия в воспитании своих детей. В результате ребенок, по утверждению И. А. Алехина, к моменту начала подросткового кризиса получает почти полностью сформированный набор дезадаптивных характеристик и разного рода зависимостей, отражающих действия личностных защит и проявляющихся в способе взаимодействия с окружающим миром [10]. Постоянные напряжения, тревога приводят к психосоматическим и психофизиологическим расстройствам, нервно-психическому утомлению, социальной замкнутости и изоляции, в отдельных случаях к суицидам [24].

Данная характеристика будет влиять на подбор подразделения, распределение по микрогруппам в отдельном подразделении, способности ужиться в этом коллективе и быть полноценным его членом, а не изгоем. Считаем, что для успешной жизнедеятельности армейского подразделения необходимо формировать интегрированные по опыту семейной адаптации армейские подразделения.

С целью уточнения опыта адаптированности молодых людей, призванных по призыву, обратимся к их опыту создания собственных семей (рис. 4).

Военнослужащие характеризуются следующими показателями по семейному положению: женатые 33 человека (5,37 %); имеют детей 27 человек (4,40 %); разведены 2 человека (0,33 %); находятся в гражданском браке 7 человек (1,14 %). Из данных показателей важны

данные по военнослужащим женатым и имеющим детей. Это те, кто имеет позитивный жизненный адаптационный опыт. Конечно, их незначительное количество, всего около 10 %. Тем не менее, они могут быть положительной основой микрогрупп в подразделениях.

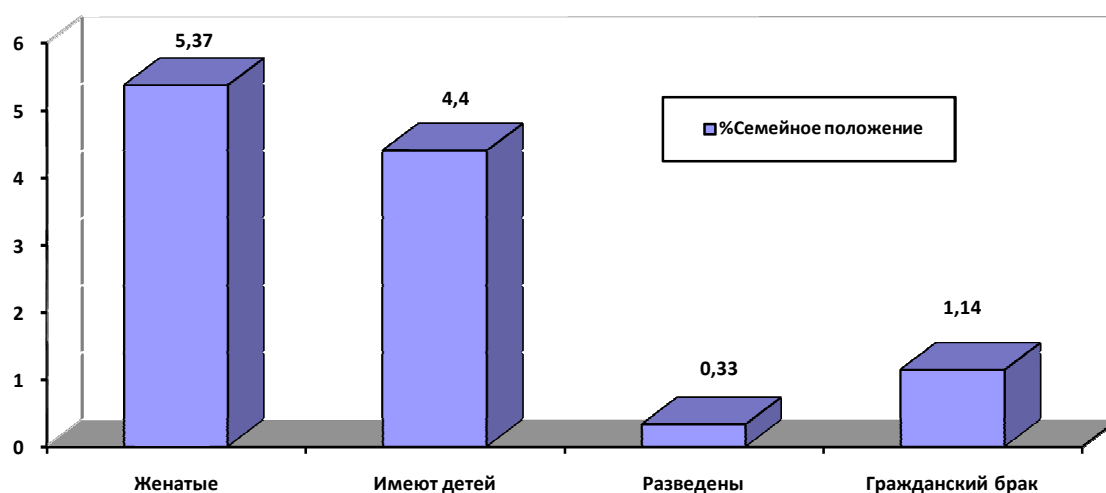


Рис. 4. Диаграмма семейного положения военнослужащих по призыву, %

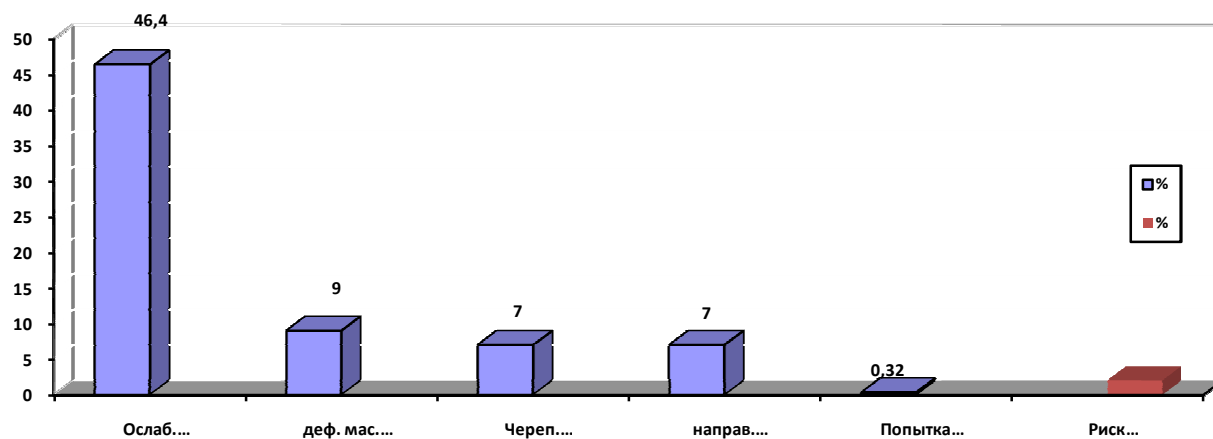


Рис. 5. Диаграмма состояния здоровья военнослужащих по призыву, %

В определении адаптационного потенциала военнослужащих важно учесть ряд медико-психологических показателей (рис. 5).

Военнослужащие с ослабленным здоровьем составляют 46,4 %, с дефицитом массы тела – 7 %, имели черепно-мозговые травмы 7 %, направленные на дополнительное обследование к врачу психиатру 0,32 %, имеют риск суицида 2 %.

Данная характеристика необходима для принятия решения непосредственно при определении подразделения, в котором будет проходить службу военнослужащий. Военнослужащего с ослабленным здоровьем необходимо будет дообследовать и окончательно решить, какую военную профессию ему лучше всего осваивать. При таком показателе, как дефицит массы тела, военнослужащий ставится на дополнительное питание, а через три месяца проводится повторная проверка. Все это влияет на адаптационный потенциал через такой показатель, как физический статус в коллективе, стремление к кооперации и сотрудничеству в военных действиях.

Сотрясение головного мозга (черепно-мозговая травма – ЧМТ) следует считать косвенным признаком таких адаптационных рисков, как риск самовольного оставления части и суицида. Следует учитывать и такие показатели, как попытки суицида и суицид у родственников. Эти военнослужащие всегда требуют более глубокого изучения и динамического наблюдения на протяжении всей службы.

По данной характеристике можно сделать вывод, что состояние здоровья военнослужащего является важным показателем адаптации, его необходимо учитывать при распределении по учебным подразделениям и в целом при профессиональной подготовке призывников.

Еще одна немаловажная характеристика – национальность. Молодые люди очень тяжело переживают одиночество, национальность очень сближает молодых воинов, особенно малых (малочисленных) национальностей (табл. 1).

Как видим из табл. 1, основная составляющая призывников – 521 человек (84,85 %) – русские. Далее идут следующие национальности: тувинцы – 25 (4,07 %) человек, татары – 17 человек (2,76 %), марийцы – 13 человек (2,11 %), мордвины – 10 человек (1,62 %), удмурты – 7 человек (1,14 %). Это группы от 7 до 25 человек, которые будут в подразделениях составлять национальные микрогруппы, что необходимо учитывать в работе подразделений. Особенностью этих

микрогрупп будет их родной язык, традиции, возможно один регион проживания до армии. Оставшаяся часть военнослужащих – узбеки, греки, казахи, армяне, чувашы – составляют по 0,32 %; еще меньше киргизов, бурят, алтайцев, дагестанцев, осетин, азербайджанцев, башкир – по 0,16 %. Такая национальная «мозаика» будет присутствовать в подразделениях. Там, где будут находиться данные военнослужащие, будут иметь место определенные традиции этой национальности и национальный язык.

Таблица 1

Характеристика национального состава подразделений

Численная характеристика	Национальность									
	Русский	Тувинец	Татарин	Мариец	Мордвин	Удмурт	Таджик	Узбек, грек, казах, армянин, чуваш	Киргиз, бурят, алтаец, дагестанец, осетин, азербайджанец, башкир	Выходцы с Кавказа
Количество (чел.)	521	25	7	13	10	7	3	2	1	5
Процент (%)	84,85	4,07	2,76	2,11	1,62	1,14	0,48	0,32	0,16	0,81

Отдельно выделим группу выходцев с Кавказа – 5 человек (0,81 %), в ней присутствуют народности: лезгины, чеченцы, ингуши, даргинцы. Их особенностью будут также национальные традиции и национальный язык. Они родились и жили в районах, где шли боевые действия в ходе первой и второй Чеченской войн, тяжело уживаются с военнослужащими других национальностей, навязывают свою линию поведения. Данные характеристики должны учитываться при подборе подразделения, воинской профессии для военнослужащих, также необходимо учитывать количество каждой национальности в роте, взводе, отделении (расчете). В настоящее время эти характе-

ристики даже преобладают относительно других характеристик в процессе социальной и профессиональной адаптации. Кроме того, любой конфликт на межнациональной почве в подразделении, части может вызвать серьезный общественный резонанс.

Немаловажная характеристика – вероисповедание (рис. 6). Считают себя верующими 404 человека (65,79 %). Соотношение вероисповеданий следующее: христиан – 322 человек (53,44 %), мусульман – 43 человека (7,0 %), буддистов – 30 человек (4,81 %), других вероисповеданий – 9 человек (1,46 %).

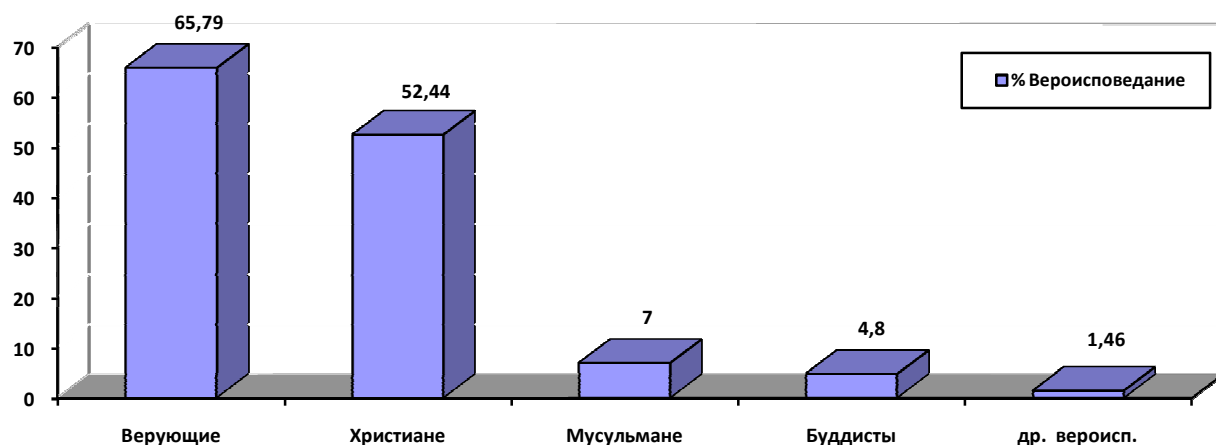


Рис. 6. Диаграмма вероисповедания военнослужащих по призыву, %

Отнесение себя к категории верующих позволяет утверждать, что у этих людей присутствуют жизненные ценности, определяющие ход и стратегию социальной и профессиональной адаптации. Настораживает цифра 34 %, не принадлежащая ни к одной группе вероисповедания. Это те молодые люди, которые не имеют четко зафиксированных ценностей. Данную группу необходимо серьезно изучать, она может быть подвержена влиянию любой другой группы по вероисповеданию. В каждом конкретном случае следует хотя бы определить, какому вероисповеданию они симпатизируют, чтобы ситуация была управляемой. Сами группы по вероисповеданию распределились следующим образом: самая большая группа христиан (более 50 %), небольшие группы мусульман и буддистов (менее 10 %). Рабо-

ту в данных группах необходимо проводить с учетом их особенностей. Чуть более 1 % – это различные малочисленные вероисповедания и секты, что надо учитывать обязательно, например, могут они или нет выполнять обязанности с оружием в руках, каково их отношение к защите Родины и другие подобные характеристики.

В соединениях введена должность помощника командира по работе с верующими, который должен помогать разрешать конфликты и решать вопросы верующих военнослужащих. Это нововведение в современной армии.

Анализ вероисповедания проводился штатными командирами рот и взводов, штатными психологами части, начальниками медицинских служб части, помощниками командира части по работе с личным составом и начальниками штабов частей. Для этой работы с военнослужащими немаловажен уровень подготовленности офицеров и гражданского персонала, их профессионализма. Достоверность данных, которые они выявили, позволяет определить эффективность подбора подразделения военнослужащему и его воинской профессии [208].

Таким образом, выявленный опыт социального поведения в периоды предыдущих адаптаций в образовательной и семейной среде, в том числе диагностические данные, представленные нами, позволяет утверждать, что молодые воины в целом имеют высокий адаптационный потенциал. Это позволит решить адаптационные задачи уже в первые два месяца прохождения воинской службы.

Особое внимание в адаптационный период следует обратить на молодых людей, имеющих неполное среднее образование, воспитывающихся в неполных материнских семьях и в детских домах. Следует удерживать под особым контролем тех военнослужащих, у которых были проблемы с черепно-мозговыми травмами, и тех, кто имел неудачный опыт социальной адаптации (разведенные, перенесшие сильнейшие семейные травмы). Непременным условием успешной профессиональной и социальной адаптации в настоящее время становится учет национальных традиций военнослужащих и их вероисповедания.

Важно учитывать и уровень психологической готовности молодых людей адаптироваться к армейской среде. Психологическая го-

товность к адаптации определялась нами с помощью «Многоуровневого личностного опросника» (МЛО-АМ). Рассмотрим приведенные в табл. 2 обобщенные показатели.

Таблица 2

**Нервно-психологическая устойчивость военнослужащих
по призыву (апрель–май 2012 г.)**

Численная характеристика	Степень НПУ			
	Низкий уровень НПУ		Высокий уровень НПУ (1-я и 2-я группы)	Имеют суицидальный риск
	Удовлетворительная (3-я группа)	Неудовлетворительная (4-я группа)		
Количество, чел.	141	46	397	30
Процент, %	22,96	7,49	64,65	4,89

Основная масса военнослужащих – 397 человек (64,65 %) – имеют высокий уровень нервно-психологической устойчивости (НПУ). Это первая и вторая группа. В группу с низким уровнем НПУ, которая расценивается как удовлетворительная, третья группа, вошли 141 человек (22,96 %). Неудовлетворительная, четвертая группа, составляет 46 человек (7,49 %). Самой сложной группой считается группа респондентов, имеющих суицидальный риск. В нашем случае таких молодых людей выявлено 30 человек (4,89 %). Исходя из данных таблицы, видим, что наиболее сложная группа респондентов, имеющая неудовлетворительный НПУ и суицидальный риск, составляет более 12,38 %. Это означает, что для них необходимо подобрать такие подразделения, в которых военнослужащие этой группы смогут адаптироваться в коллективе и успешно освоить воинскую специальность [11].

В нашем исследовании возникла необходимость корреляции показателей нервно-психической устойчивости с адаптационными способностями. С этой целью были выделены четыре феноменологические группы:

1-я группа – солдаты с высокими адаптационными способностями (при значениях 7–10 стэн по шкале НПУ) и накопленным положительным адаптационным опытом.

2-я группа – солдаты с удовлетворительными адаптационными способностями (4–6 стэн по шкале НПУ) и незначительным адаптационным опытом.

3-я группа – солдаты с низкими адаптационными способностями (2–3 стэн по шкале НПУ) и деформированным социальным опытом адаптации.

4-я группа – солдаты с неудовлетворительными адаптационными способностями (1 стэн по шкале НПУ) и отрицательным опытом социальной адаптации до призыва в армию.

Наибольший интерес с позиций психолого-педагогического обеспечения процесса благополучной адаптации представляют солдаты 3- и 4-й групп, чьи адаптационные способности являются основанием для неблагоприятного прогноза процесса профессиональной адаптации. Респонденты, входящие в эти группы, не способны успешно адаптироваться к условиям вхождения в воинский коллектив и, как следствие, представляют собой объект повышенного риска с точки зрения нарушений нервно-психической деятельности и крайних проявлений дезадаптации. В большей степени это относится к группе лиц с неудовлетворительными значениями НПУ (4-й уровень) и склонных к суицидальному риску, так как именно у них в рамках проведенного исследования были выявлены признаки депрессии в процессе адаптации к воинской службе.

С помощью предлагаемого выше алгоритма возможна оценка адаптационного потенциала молодого бойца, что позволяет выявить лиц, имеющих повышенную степень дезадаптации с целью оказания им практической помощи в адаптации к новым условиям жизни – службе в армии.

Из всех 614 человек респондентов приняли присягу 609 (99,19 %) человек. Не приняли присягу 5 (0,81 %) военнослужащих, которые относятся к группе, имеющей риск суицида. Данная группа военнослужащих будет дополнительно проходить дообследование и на основании решения военно-врачебной комиссии будет принято

решение по дальнейшему прохождению службы или увольнению из рядов Российской армии.

Особенностью первичного этапа профессиональной адаптации до принятия присяги было то, что военнослужащие находились в составе учебных подразделений, сформированных из молодых людей, призванных из одних военных комиссариатов, а также из молодых людей определенных национальностей, отправленных из одних регионов. Это позволяло легче переносить профессионально-социальную адаптацию. Не возникало особых трудностей профессионально-средовой адаптации, если военнослужащий готовился к службе в армии морально и физически (программа соответствует начальной военной подготовке, которую школьники проходят в школе).

Вместе с тем профессионально-психологическая адаптация переживалась особенно сложно. Связано это с эмоциональными переживаниями, обусловленными разрывом с семьей (родителями, женой, ребенком), жестким распорядком дня – все делается по команде и в установленное время, для всех предоставлены общие места пользования (спальное помещение, столовая, баня, туалет). Указанные ограничения в первые две-три недели очень тяжело сказываются на адаптации военнослужащих. На данном этапе главное – выявить тех молодых людей, которые не готовы к службе в армии, и второе – подобрать такой состав подразделений, в которых военнослужащие смогут освоить специальность и самостоятельно выполнять обязанности.

В целом же диагностическое исследование показывает, что профессионально-средовая, профессионально-бытовая и профессионально-психологическая адаптация в первые три месяца службы по призыву прошла достаточно успешно.

Рассмотрим уровень профессиональной адаптации при подготовке военнослужащих по специальности. Данный вид профессиональной адаптации в армейской среде называется отдельным периодом обучения. После принятия присяги молодые люди проходят обучение отдельно от старшего призыва в течение полутора-двух месяцев. Программа обучения в войсках ВКС для разных специальностей неодинакова по количеству часов обучения, сложности усвоения материала, а также формам и способам обучения. Самая простая и

доступная программа – это программа подготовки дизелистов и водителей-электриков. В процессе обучения солдаты по призыву изучают минимум теории, больше проводится практических занятий и тренажных упражнений на технике. По времени подготовка проводится от двух недель до месяца, после чего военнослужащий может сдавать зачет на допуск к несению боевого дежурства.

Следующее учебное подразделение войск ВКС – это операторы различных средств радиолокации и планшетисты (самое массовое подразделение). Программа составляется для специального типа радиоэлектронной техники под группу специалистов на эту технику. С поступлением в войска новых образцов вооружения к персоналу, ее обслуживающему, предъявляют повышенные требования. Военнослужащим, попавшим в эти подразделения, необходимы знания по радиоэлектронике, персональному компьютеру, элементарные познания по радиолокации. Правильный подбор и распределение военнослужащих соответственно позволяет быстрее освоить им специальность.

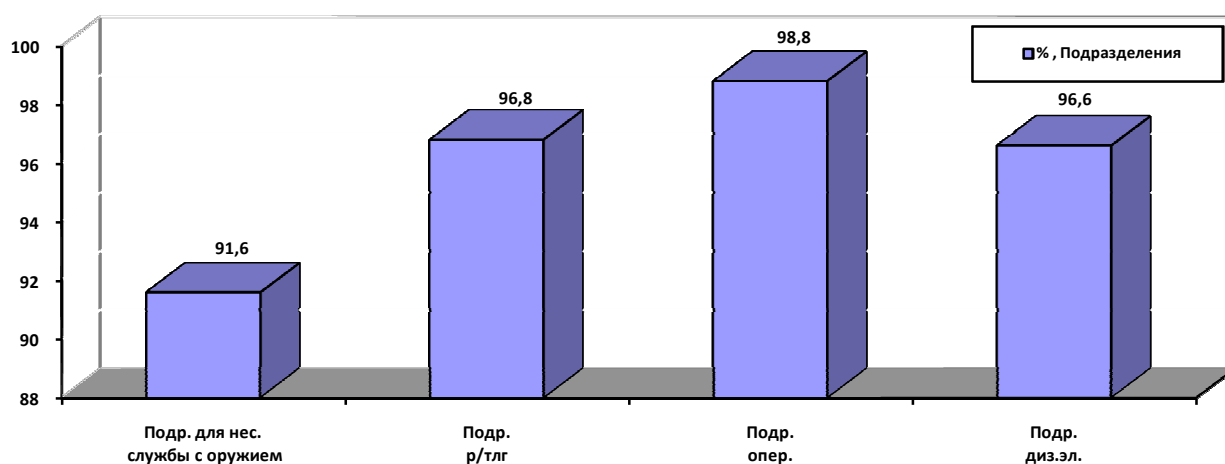


Рис. 7. Диаграмма сдачи зачетов по специальности военнослужащих по призыву по подразделениям, %

По окончании срока адаптации в процессе освоения воинской специальности были проанализированы показатели качества профессиональной подготовленности. Результаты сдачи экзаменов, зачетов при получении воинской профессии представлены на рис. 7.

Результаты качества освоения военной профессии показывают, что из самого подготовленного подразделения для несения службы с оружием сдали зачеты и были допущены для выполнения задач 55 человек (91,6 %), в подразделении радиотелеграфистов и специалистов специальной связи успешно прошли обучение 121 человек (96,8 %), в подразделении операторов и планшетистов – 248 человек (98,8 %), в подразделении дизелистов и водителей-электриков – 172 человека (96,6 %). Всего из 614 человек прошли успешно подготовку 596 человек (97,06 %). Все это, безусловно, свидетельствует о высоком уровне профессиональной адаптации в узкой военной специализации.

Проанализируем результаты каждой группы в отдельности. В первой группе пять человек не сдали зачеты по косвенным причинам. Высокие требования предъявляются к военнослужащим, несущим службу с оружием. Пока шла их подготовка, пришли ответы на запросы из милиции, школы, которые были не всегда положительные. По результатам запросов пять человек были переведены в другие подразделения. В первой группе уровень общей адаптированности военнослужащих такой, что они за короткий срок освоят любую другую специальность безболезненно.

Следующее подразделение радиотелеграфистов и специалистов специальной связи. 96,8 % военнослужащих сдали зачеты и стали специалистами своего дела; в подразделении операторов и планшетистов прошли подготовку 98,8 % специалистов. В данных подразделениях не прошли подготовку всего 2 – 3 % военнослужащих, что также объяснимо. Подразделение радиотелеграфистов очень сложное, для этой специальности необходимо иметь слух для изучения азбуки «морзе». Для подготовки трех специалистов, не сдавших зачет с первого раза, необходимо выделить дополнительное время. Что касается группы операторов, то здесь необходимо учитывать разный уровень сложности техники. Внутри данного подразделения необходимо перераспределить военнослужащих на другой тип радиоэлектронной техники, в зависимости от ее сложности.

В подразделении дизелистов и водителей-электриков зачеты сдали все. Шесть человек (склонных к суициду), не сдававших заче-

ты, проходили военно-врачебную комиссию с целью принятия решения о дальнейшей службе. По результатам военно-врачебной комиссии будет принято решение о комиссации или предоставлено время на дополнительную подготовку. После сдачи зачетов более 97 % военнослужащих стали специалистами, по предоставлении дополнительного времени еще двенадцать человек до сдали зачеты и стали специалистами.

Итак, данный вид профессиональной адаптации называется совместным обучением. Военнослужащие разных специальностей из разных подразделений попадают в один расчет, взвод, роту. Необходимо учитывать, что здесь уже служат военнослужащие старшего призыва, освоившие специальность, несущие боевое дежурство, образованы микрогруппы со своими правилами поведения. По прибытии в подразделение военнослужащему необходимо пройти стажировочные дежурства, заступить на боевое дежурство в составе боевого расчета. Следовательно, профессиональные адаптационные процессы начинаются вновь, но военнослужащий к ним уже, как показывают результаты исследования, определенным образом готов.

На основе сочетания всех трех показателей – накопленного в допризывный период социального опыта адаптированности, психологической способности успешно адаптироваться в новых условиях и качеству освоения воинской специальности – можно выделить четыре группы призывников по степени их общей профессиональной адаптированности к армейской службе.

В первую группу мы отнесем тех военнослужащих, которые успешно прошли первичный период адаптации, показав высокий уровень освоения воинской профессии, проявив высокую степень психологической адаптированности и гибко использовавших опыт социальной адаптации, накопленный до прохождения службы в армии. Во вторую – тех призывников, которые показали высокий уровень освоения воинской профессии, но имеют слабую психологическую способность к адаптации и не имели широкого опыта социальной адаптации в гражданской жизни. В третью группу вошли военнослужащие, которым понадобилось дополнительное время для полного освоения воинской профессии, у которых есть проблемы с психологической го-

товностью к адаптации и у которых был проблемный опыт адаптации до прохождения службы в армии. Четвертая группа состоит из призывников, трудно усваивающих военную специальность, имеющих низкий порог психологической адаптации и дезадаптации в допризывный период жизнедеятельности.

Исходя из полученных диагностических данных, приведенных в диаграммах, и учитывая нервно-психологическую устойчивость военнослужащих, их распределили по группам (рис. 8).

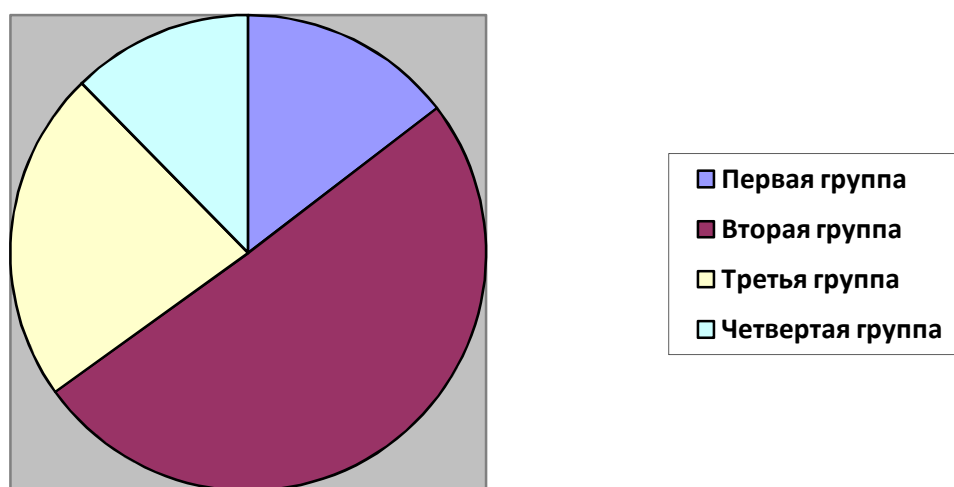


Рис. 8. Распределение военнослужащих по группам, исходя из уровня готовности призывников к профессиональной адаптации

Итак, проведя анализ адаптационного потенциала военнослужащих в первые два три месяца их пребывания в армейских подразделениях, мы убедились, что для различных групп военнослужащих можно подобрать различные модели адаптации, которые, в свою очередь, будут «инструментом» успешной профессиональной жизнедеятельности на протяжении всей службы в армии. С помощью предлагаемого выше алгоритма проведения диагностики возможна оценка адаптационных способностей молодого бойца, что позволяет выявить лиц, имеющих повышенную степень дезадаптации, с целью оказания им практической помощи по содействию в адаптации к новым условиям жизни – службе в армии.

Мы считаем, что дальнейшая профессиональная адаптация военнослужащих по призыву в воинском коллективе будет успешной, если модель ее организации будет учитывать социальный опыт новобранца; опираться на степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; использовать для разных категорий военнослужащих различные варианты профессиональной адаптации: встречную, ресурсную, фоновую, принудительную; будет ориентирована на высокий уровень овладения военной профессией в учебных подразделениях и в первый месяц несения службы в войсках. Вместе с тем, варианты этой модели будут разными для разных групп военнослужащих.

3.2. Концепция и модели процесса профессиональной адаптации военнослужащих и варианты их реализации

В данном параграфе будут изложены вопросы разработки и апробации концепции и модели профессиональной адаптации солдат по призыву и предложены ее варианты для разных по степени профессиональной адаптированности групп военнослужащих.

Взросшие требования к военно-профессиональной адаптации военнослужащих по призыву, а также необходимость научного обоснования изменений адаптационного процесса в интересах повышения его эффективности актуализировали проблему построения педагогической концепции. В то же время, являясь, несомненно, плодотворной, идея систематизации знаний о профессиональной адаптации военнослужащих в виде целостной концепции к настоящему времени все еще остается недостаточно разработанной.

В качестве методологической основы нашей концепции мы берем понимание категории «концепция» с точки зрения отечественной педагогической науки. Исследователи этого феномена (В. И. Загвязинский, Е. В. Яковлев и Н. О. Яковлева, Н. В. Зеленская, А. В. Прохоров, О. В. Евтихов и др.) в основном дают по существу схожие определения категории «концепция», рассматривая ее как основную мысль,

замысел, ведущую идею, систему взглядов, совокупность научных знаний об исследуемом объекте, как сложную, целенаправленную систему фундаментальных знаний о педагогическом феномене полно и всесторонне раскрывающих его сущность, содержание, особенности.

Исходя из этого, мы будем придерживаться следующего определения: концепция профессиональной адаптации – это комплекс основных положений, всесторонне и полно раскрывающих сущность, содержание, основные этапы профессиональной адаптации военнослужащих, технологии оперирования им в современных условиях.

Анализ научных работ авторов, приведенных выше, позволил нам определить, что композиционное построение нашей педагогической концепции как системы научных знаний и как формы представления результатов исследования должны включать следующие разделы:

- общи положения;
- теоретико-методологические основания;
- ядро;
- содержательно-смысловое наполнение;
- организационно-педагогические условия эффективного функционирования;
- критерии оценки результативности.

Схематично группировка и взаимосвязь разделов педагогической концепции представлена нами на рис. 9.

В структурном плане первый раздел включает:

- цель концепции;
- нормативно-правовую и методическую основу;
- субъекты;
- границы применимости концепции.

Исходя из функционального назначения и содержательного наполнения педагогической концепции профессиональной адаптации военнослужащих, целью выступает теоретико-методологическое и методико-технологическое обеспечение профессиональной адаптации военнослужащих, как специфического процесса, направленного на

обеспечение высокого уровня профессиональной подготовленности военнослужащих Вооружённых сил Российской Федерации.



Рис. 9. Структура педагогической концепции

Нормативно-правовой основой концепции выступают Законы и нормативные акты Российской Федерации:

- О воинской обязанности и военной службе. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ.
- Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
- О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации. Указ Президента РФ от 31.12.2015 г № 683.
- Концепция федеральной системы подготовки граждан РФ к военной службе на период до 2020 г. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2010 г. № 134-р.

Сочетание теоретико-методологического уровня исследования с решением задач прикладного характера детерминировало выбор ряда теоретических и эмпирических методов.

Теоретические методы:

- социально-исторический анализ;
- логико-исторический метод;
- понятийно-терминологический анализ философских, психолого-педагогических трудов;
- системный подход;
- метод моделирования;
- метод прогнозирования и перспективного планирования.

В нашем исследовании также использовались следующие эмпирические методы:

- метод анализа нормативно-правовых документов в области деятельности Вооружённых сил Российской Федерации по вопросам профессиональной подготовки военных кадров;
- метод исследования и обобщений эффективного педагогического опыта и практики в Вооружённых силах Российской Федерации и армиях зарубежных стран по осуществлению процесса профессиональной адаптации военнослужащих;
- метод констатирующего эксперимента по определению уровня военно-профессиональной адаптированности военнослужащих по призыву и контракту;
- формирующий эксперимент по реализации в войсках концепции и обеспечения условий эффективной и ускоренной профессиональной адаптации всех категорий военнослужащих;
- экспертные оценки, методы анкетирования, целенаправленного наблюдения, самооценки;
- статистические и математические методы обработки данных.

Основными источниками создания концепции профессиональной адаптации военнослужащих в Вооружённых силах Российской Федерации явились:

а). Заказ Министерства обороны Российской Федерации, зафиксированный в нормативных документах и объективных потребностях общества и личности в современных условиях.

б). Отечественный и зарубежный педагогический опыт процесса профессиональной адаптации военнослужащих, тенденции его развития.

в). Изменяющиеся требования к военно-профессиональной подготовленности и уровню профессиональной адаптации военнослужащих;

г). Смещение акцентов на ускоренную профессиональную адаптацию военнослужащих в связи с внедрением в войска новых форм и способов боевой подготовки, связанных со скоротечным характером современных военных конфликтов;

Важнейшими составляющими концепции явились теоретико-методологические основания, которые определяют стратегические направления нашего исследования объекта и выражается через совокупность теоретико-методологических подходов.

Основываясь на том положении, что процесс профессиональной адаптации военнослужащих является сложным процессом и его осмысление должно осуществляться с разных точек зрения, в качестве теоретико-методологических оснований концепции нами были выбраны системный, средовой, деятельностный, компетентностный, когнитивный и личностно-ориентированный подходы, каждый из которых раскрывает определенную специфику исследуемого феномена, а использование их в совокупности даёт общее и полное представление о данном явлении.

Содержание любой научной теории определяется её ключевыми положениями, составляющими исходный теоретический базис или ядро. Ядром педагогического процесса профессиональной адаптации военнослужащих мы будем называть систему исходных положений, определяющих особенности построения научной теории и характеризующих её специфику.

Исходя из этого определения, мы включаем в ядро концепции закономерности и принципы процесса профессиональной адаптации военнослужащих Вооружённых сил Российской Федерации. Выявленный нами комплекс закономерностей и принципов отражён на рис. 10.

В нашей концепции содержательно-смысловым наполнением являются этапы реализации процесса профессиональной адаптации военнослужащих.



Рис. 10. Ядро концепции процесса профессиональной адаптации военнослужащих

В процессе профессиональной адаптации военнослужащих мы выделяем три этапа:

1. Допризывной этап.
2. Этап прохождения военной службы по призыву.
3. Этап после прохождения военной службы.

Первичный момент начала адаптации к военно-профессиональной деятельности должен начинаться со средней общеобразовательной школы и протекать в ходе первоначальной теоретической подготовки и военно-профессиональной деятельности в профессиональных учебных заведениях, на военных кафедрах вузов, в учебных подразделениях воинских частей.

Непосредственно военно-профессиональная адаптация как максимально интенсивный процесс согласования качеств индивида, его военно-профессиональных намерений и требований конкретной военно-профессиональной деятельности наиболее полно проявляется в ходе учебно-боевой подготовки войск, практической деятельности военнослужащих.

Основными организационно-педагогическими условиями реализации концепции процесса профессиональной адаптации военнослужащих являются:

- учет социального опыта новобранца;
- степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам;
- использование для разных категорий военнослужащих различных вариантов профессиональной адаптации;
- качественный профессионально-психологический отбор кандидатов на соответствующие воинские специальности;
- совершенствование учебно-материальной базы образовательных организаций и учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- разработка концептуальных основ развития системы военно-профессиональной адаптации;
- разработка критериального аппарата современных средств и методов оценивания уровня профессиональной адаптированности военнослужащих;

- высокий уровень профессиональной компетентности офицерских кадров.

Критерии оценки результативности профессиональной адаптации военнослужащих включают:

- мотивационный критерий, отражающий мотивы, интересы, потребности, направленность профессиональной подготовки военнослужащих по профессиям и военно-учетным специальностям;
- операционально-процессуальный критерий, характеризующий динамику и качество подготовленности военнослужащих;
- результативный критерий, отражающий итоговые показатели подготовленности военнослужащих.

К числу наиболее важных задач теории адаптации относится исследование ее обобщающих логических конструкций. Теоретическая модель указывает на наиболее существенные качественные связи между отдельными элементами процесса адаптации, между солдатом и командиром (начальником). Она помогает уточнить методологические позиции организаторов процесса адаптации и учесть потенциал субъекта адаптации, выявить противоречия между потребностями общества в результатах самого адаптируемого, спроектировать наиболее оптимальный способ гармонии индивидуальных и социальных свойств личности.

Существуют различные подходы к формированию понятия «модель». Так, в Большом энциклопедическом словаре [37, 200] термин «модель» определяется как мера, образец, аналог определенного фрагмента природной или социальной реальности, порождение человеческой культуры, концептуально-теоретического образования. Этот аналог служит для хранения и расширения знания об оригинале, конструирования оригинала, преобразования или управления им. С гносеологической позиции модель – это «представитель», «заместитель» оригинала в познании и практике [100].

Определение модели применительно к процессу профессиональной адаптации может быть использовано, как «создание системы, упрощенно воспроизводящей существенные для данной цели познания стороны изучаемого объекта и, в силу этого, находящейся с ним в таких отношениях замещения и сходства, что её исследование и опе-

рирование ею служит определенным способом получения знания об объекте» [98]. В данном определении находит выражение процессуальный характер моделирования, его особенности. Основное назначение научных моделей состоит в объяснении изучаемого объекта, в получении о нем некоторых знаний.

В. А. Штофф дает следующее определение понятию «модель»: «Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об объекте» [235, 236].

Моделью называется аналитическое или графическое описание рассматриваемого процесса. «Модель может быть качественная и количественная. Первая наглядно показывает структуру процесса обучения и взаимосвязи его элементов; вторая – количественные зависимости и удельный вес его составных частей» [236, с. 14].

Метод моделирования описан в трудах В. Г. Афанасьева, В. В. Давыдова, Т. М. Давыденко, И. Б. Новика, С. И. Архангельского и др.

По мнению В. Г. Афанасьева, «моделирование – непрерывный процесс, неограничивающийся, как правило, одной обособленной моделью. Это скорее последовательная разработка серии сменяющих друг друга моделей, что обеспечивает все более приближение модели к модельному оригиналу. Последовательность разработки являет собой конкретное проявление движения познания от относительной к абсолютной истине» [23, с. 201–202].

В современной науке и практике под моделью понимается копия реального объекта, которая воспроизводит, однако, не все явления целиком, а лишь те наиболее существенные его черты, характеристики и свойства, выступающие определяющими по отношению к результатам. Модель дает представление о строении, функции и развитии объекта. В модели существенные отношения явления (объекта) выражены и закреплены, как отмечает В. В. Давыдов, «в наглядно воспринимаемых и представляемых связях и отношениях вещественных или знаковых элементов» [68, с. 182]. Любая научная модель представляет собой абстрагированное выражение сущности исследуемого явления [97].

«Модель – изображение, схема, описание какого-либо объекта или системы, отображающая в более простом, уменьшенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами исследуемого объекта и облегчающие процесс получения информации об интересующем объекте» [204, с. 18].

Ащепков В. Т. [26] выделяет следующие уровни трудностей: низкий, средний и высокий. В средний и высокий уровни включены выделенные автором виды адаптации, по которым распределяются адаптивные факторы.

Разработанная модель позволяет «создать и сконструировать зримый образ профессиональной адаптации как явления и процесса и выполнить целый ряд принципиально важных обобщений», вскрывающих «природу, механизмы, траекторию, адаптивные трудности, движущую силу феномена» [26, с. 78].

Модель специалиста у А. Т. Ростунова [183] выступает как аналог сегодняшней деятельности, которая выражается в репрезентативных характеристиках вероятностно-достоверной совокупности кадров данного профиля и включает в себя прогностические данные ее развития в ближайшей перспективе.

В учебном пособии «Методика и технология работы социального педагога» под редакцией М. А. Галагузовой, Л. В. Мардахаева дается такое понятие модели: «Это алгоритм работы, характеризующийся определенной продолжительностью сотрудничества, особенностью диагностического этапа, методов работы, поставленных задач, преобладающих видов помощи» [130, с. 133]. На основе этого определения, где ведущим качественным показателем выступает продолжительность взаимодействия, авторы выделяют краткосрочные и долгосрочные модели взаимодействия с клиентом. Следует заметить, что эти модели предлагаются не только как образец адаптации, но и используются как способ взаимодействия офицера воспитателя, в нашем случае и его окружения на любом этапе социально-педагогической деятельности: социализации, адаптации, коррекции. Мы будем рассматривать особенности использования предложенных в литературе общих моделей через призму задач профессиональной адаптации к службе

в армии. Одним словом, каждая из анализируемых моделей имеет свои преимущества и свои болевые точки. Это решение важнейшей теоретической задачи и определение собственной позиции в оказании помощи молодому воину.

В качестве основы конструирования собственной модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву мы будем использовать структурно-функциональную модель, которая относится к третьему типу (модели-описания). В контексте нашего исследования модель будет отражать формирование цели, содержания, направлений, содержательные компоненты адаптации, содержание организации, закономерности этого процесса, педагогические условия эффективности, критерии оценки уровней адаптации призывников и результаты процесса адаптации.

Модель профессиональной адаптации после перехода из учебного подразделения в армейское представляет собой структурированный и целостно-ориентированный способ повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и боевой деятельности в воинских коллективах (соединениях, частях, подразделениях ВС РФ) с точки зрения усовершенствования его содержательных компонентов. При построении модели профессиональной адаптации необходимо учитывать цель и задачи подготовки конкретных военных специалистов, содержание изучаемого материала и уровень его усвоения, категорию обучаемых, сроки их подготовки и этап адаптации военнослужащего. При построении моделей адаптации необходимо учитывать динамику процесса адаптации.

Построение нашей модели профессиональной адаптации (рис. 11) военнослужащего по призыву основано на предположении, что модель будет учитывать социальный опыт новобранца; опираться на степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; использовать для разных категорий военнослужащих различные варианты профессиональной адаптации: встречную, ресурсную, фоновую, принудительную; ориентирована на высокий уровень овладения военной профессией в учебных подразделениях и в первый месяц несения службы в войсках.



Рис. 11. Модели профессиональной адаптации
военнослужащих по призыву

В нашей модели отражены общие закономерности процесса профессиональной адаптации будущих воинов (солдат) к службе в армии:

- взаимосвязь влияния командира и активной деятельности личности;
- зависимость уровня активности личности от совокупности объективных и субъективных факторов;
- взаимосвязь развития личности и процесса воспитания и обучения военным специальностям;
- зависимость уровня развития личности от характера педагогических воздействий командиров и начальников;
- зависимость активности личности и уровня развития от целесообразного характера ее деятельности.

Кроме того, были выделены специфические варианты реализации общей модели. Мы их обозначили следующим образом: «мягкая модель адаптации», «жесткая модель адаптации», «более жесткая модель» и «очень жесткая модель». Каждый из вариантов модели соответствует группе военнослужащих определенного уровня готовности призывников к профессиональной адаптации после прохождения первого периода обучения в войсках.

Для солдат, проявивших в период первичной профессиональной адаптации высокий уровень адаптивности, мы предлагаем «мягкую модель адаптации», которая соответствует алгоритму встречной профессиональной адаптации. «Жесткая модель» с использованием алгоритма ресурсной адаптации предлагается для группы военнослужащих, обнаруживших высокий уровень освоения воинской профессии, но имеющих слабую психологическую способность к адаптации и не имеющих широкого опыта социальной адаптации в гражданской жизни. «Более жесткая модель» предлагается для военнослужащих, которым понадобилось дополнительное время для полного освоения воинской профессии, у которых есть проблемы с психологической готовностью к адаптации и у которых был проблемный опыт адаптации до прохождения службы в армии. Данная модель будет осуществляться в алгоритме фоновой адаптации. Принудительный принцип профессиональной адаптации положен в

3.2. Концепция и модели процесса профессиональной адаптации военнослужащих и варианты их реализации

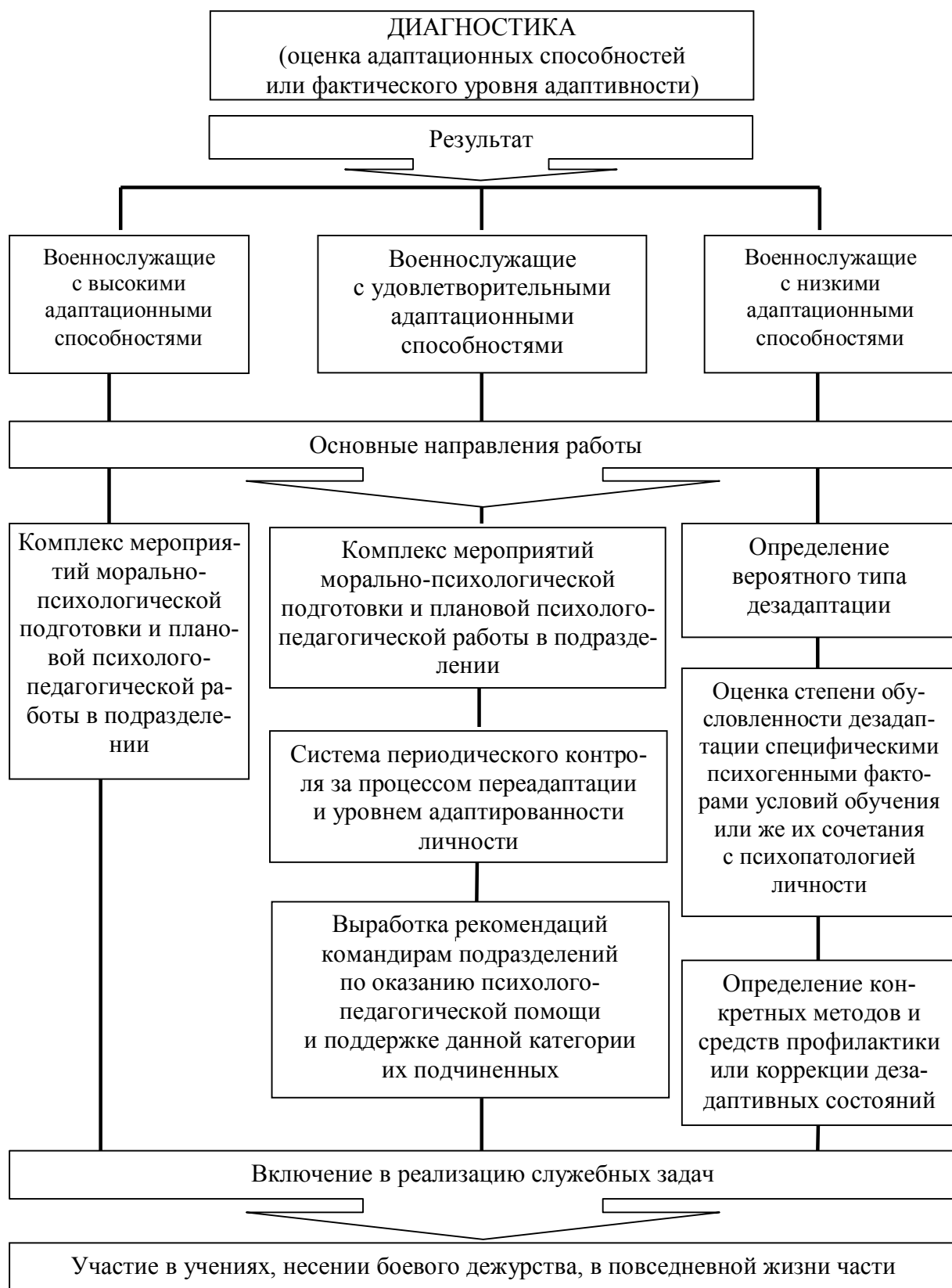


Рис. 12. Процесс профессиональной адаптации военнослужащих к выполнению служебных задач

основу «очень жесткой модели». Этот вариант модели профессиональной адаптации предназначен для призывников, трудно усваивающих военную специальность, имеющих низкий порог психологической адаптивности и опыт дезадаптации в допризывный период жизнедеятельности.

Модель профессиональной адаптации циклична по своей природе: военнослужащий в ходе адаптации будет приобретать опыт поведения в той или иной ситуации, получение воинской профессии. По критериям адаптации в моделях оцениваются результаты адаптации и эффективности проведенного эксперимента.

Далее представим процесс деятельности модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву в армейских подразделениях войск ВКС (рис. 12).

Сначала было проведено распределение военнослужащих по группам, исходя из нашего анализа и целесообразности нахождения в том или ином подразделении. Учитывая, что количество солдат, трудно усваивающих военную специальность, имеющих низкий порог психологической адаптивности и опыт дезадаптации в допризывный период жизнедеятельности, в нашей части оказалось незначительным, мы объединили их в одну группу. Для каждой из групп мы предложили различные направления организации профессиональной военной деятельности.

Представленная процессуальная характеристика реализации модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву после перевода их в действующую часть в соответствии со степенью адаптационных способностей солдат представлена в табл. 3.

Из военнослужащих с высокой степенью адаптации (НПУ-1) подбирали состав подразделений, предназначенных для несения службы с оружием (выполняющих задачи по охране военных и государственных объектов). Для этой группы, на наш взгляд, соответствует мягкая модель адаптации на начальном этапе воинской службы и оказание доверия при организации жизнедеятельности воинского подразделения на протяжении всей службы.

Таблица 3

**Модели организации жизнедеятельности
воинского коллектива**

Психологическое состояние военнослужащего	Учебное подразделение для несения службы	Модели организации жизнедеятельности воинского коллектива
Высокая степень адаптации (НПУ-1)	Подразделения для несения службы с оружием	Мягкая модель. Встречная адаптация: S (о) < - > S (л)
Средняя степень адаптации (НПУ-2)	Подразделения радиотелеграфистов, планшетистов	Жесткая модель. Ресурсная адаптация: O (о) < - > O (л)
Низкая степень адаптации (НПУ-3)	Подразделение операторов	Более жесткая модель. Фоновая адаптация: O (о) < - > S (л)
Дезадаптация (НПУ-4)	Подразделение дизелистов и водителей-электриков	Очень жесткая модель. Принудительная адаптация: S (о) < - > O (л)

Средней степени адаптации (НПУ-2) соответствует подразделение радиотелеграфистов, планшетистов. В первый период армейской службы там применялась жесткая модель адаптации, а обучение проходило в плановом режиме.

Военнослужащие с низкой степенью адаптации (НПУ-3) были направлены в подразделения для подготовки операторов. Для данной группы соответствовала более жесткая модель адаптации, с жестким контролем изученного, натаскиванием, тренировкой, тренажами до автоматического выполнения тех или иных задач на рабочем месте оператора.

Соответственно в группу дезадаптации (НПУ-4) и имеющих риск суицида вошли военнослужащие с недостаточным образованием. Эта группа соответствовала подразделению по подготовке дизелистов, водителей-электриков. Данные специальности характеризуются простотой, время для обучения короткое. Из схемы видим, что профессиональная адаптация – это процесс взаимосвязанной деятель-

ности субъектов (командиров-воспитателей) и объектов (воспитуемых-воинов). Взаимосвязи между ними сложны и многообразны.

В содержание понятия «адаптация военнослужащих в армии к обучению и воспитанию в системе подготовки военнослужащих в ВС РФ» мы вкладываем емкие компоненты. На рис. 13 представлено содержание процесса профессиональной адаптации.

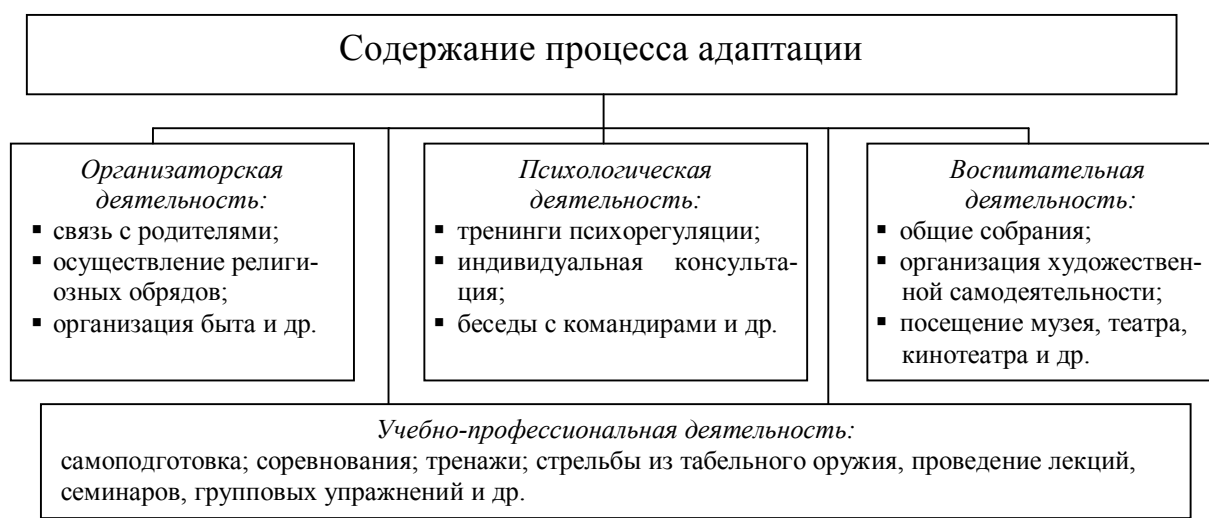


Рис. 13. Содержание процесса профессиональной адаптации военнослужащих в моделях адаптации

Для каждого варианта модели профессиональной адаптации подобраны свои методы, способы, приемы, необходимые для определенной модели.

Рассмотрим содержание процесса адаптации для каждой модели. При поступлении молодых людей в подразделение для несения службы с оружием будет работать мягкая модель (встречная адаптация) профессиональной адаптации. Процесс адаптации будет характеризоваться в организационной деятельности тем, что военнослужащие самостоятельны, готовы к любым испытаниям и воинским невзгодам. Психологическая деятельность будет основана на начальном тестировании и определении группы НПУ, а также на периодическом наблюдении за военнослужащим. Воспитательная деятельность характеризуется участием самого военнослужащего и активным вовлечением других военнослужащих в художественную самодеятельность, спортивные соревно-

вания, выпуск наглядной агитации и т. д. Учебно-профессиональная деятельность будет характеризоваться быстрым освоением военнослужащим учебного материала, выполнением общевоинских и специальных нормативов, самостоятельной подготовкой к несению службы с оружием. В данной модели молодой человек выступает как субъект учебной деятельности, носитель определенных знаний и умений, что предполагает их дальнейшее развитие и совершенствование. К «мягкой» модели адаптации применимы как отдельные дидактические теории обучения, так и использование их в комплексе. Данную модель адаптации можно еще характеризовать как идеальную.

Рассмотрим жесткую модель профессиональной адаптации (ресурсную адаптацию). В данную группу будут входить военнослужащие, профпригодные для подготовки радиотелеграфистов и планшетистов с НПУ-2. Организационная деятельность для данной группы военнослужащих будет включать в себя поддержание связи с родителями (написание писем), а также возможно совершение религиозных обрядов для верующих. Психологическая деятельность будет проходить в обычном тестировании военнослужащего и выявлении особенностей, причин, по которым военнослужащий с нормальными социологическими характеристиками не попал в первую группу НПУ. Обычно это бывает по причине приводов в милицию, возможно даже условное осуждение и снятие судимости. Данная информация поступает из отдела полиции по запросу командира части. Воспитательная работа предполагает работу с лидерами в микрогруппах; обсуждение дисциплинарного проступка на общем собрании военнослужащих; проведение национальных праздников, рассказ самих военнослужащих о тех регионах и их традициях, откуда они прибыли; беседы с военнослужащими священнослужителей различных конфессий. Учебно-профессиональная деятельность предполагает изучение учебного материала на групповых занятиях; проведение дополнительных занятий по трудно усваиваемым темам, тренажей на технике и дополнительных тренировок для закрепления изученного материала. К «жесткой» модели адаптации можно применить теории обучения, которые более точно, быстро и в полном объеме могут донести материал до обучаемых военнослужащих (модульное, дифференцированное обучение).

Рассмотрим более жесткую модель профессиональной адаптации (фоновую адаптацию). В данной модели будут участвовать военнослужащие, поступившие в подразделение операторов и имеющих НПУ-3. Организационная деятельность в этой модели будет характеризоваться перепиской с родителями, возможно поддержанием связи с родителями по телефону для выяснения особенностей поведения молодого человека, обустройством быта военнослужащих с ослабленным здоровьем, дополнительным питанием для соответствия роста и веса. Психологическая деятельность характеризуется тем, что военнослужащие, соответствующие третьей группе нервно-психологической устойчивости, подпадают под постоянное динамическое наблюдение командиров взводов (командиров отделений). С данными военнослужащими проводятся тренинги, индивидуальные консультации и беседы командиров, при необходимости психологов части. В данной адаптационной модели психологическая деятельность занимает одно из важных мест процесса адаптации. Воспитательная деятельность применительно к этому процессу выступает как к принуждению военнослужащего к участию в жизни подразделения. Закрепление его за более сильным, подготовленным военнослужащим. Развитие у молодого бойца уже имеющихся навыков, таких как: спортивные, художественные, организаторские. В учебно-профессиональной деятельности военнослужащие поступательно осваивают различные виды радиолокаторов. При неспособности освоить тот или иной тип техники командир подразделения принимает решение по перераспределению внутри подразделения. Параллельно идет изучение теории, показ на технике и закрепление материала на тренировках и тренажах. Для данной категории военнослужащих такие подходы наиболее эффективны. Подразделения операторов наиболее массовые, в их учебном плане будут использоваться различные тренажеры для более качественной подготовки военнослужащих.

Охарактеризуем «очень жесткую» профессиональную модель адаптации (принудительную адаптацию), которой будут соответствовать военнослужащие, находящиеся в подразделениях дизелистов и водителей-электриков. В данном подразделении будут проходить службу военнослужащие четвертой группы нервно-психологической устойчивости, имеющие суицидальный риск. Для командира и на-

чальника данная группа будет самой тяжелой для обучения, воспитания и в целом для адаптации. Организационная деятельность будет связана с выяснением всех аспектов жизнедеятельности молодого человека до службы в армии. Запрос данных на военнослужащего через родителей, школу, ПТУ, техникум, медицинское учреждение, полицию, военный комиссариат. Чем полнее будет информация, тем быстрее принимается решение по военнослужащему в оказании ему медицинской, психологической и другой помощи. Обязательна связь с родителями, в случае если военнослужащий – сирота, связь поддерживается с учреждением (опекуном), курирующим воспитание молодого человека. Психологическая деятельность для данной категории военнослужащих – обязательное постоянное сопровождение, консультация врача психиатра. Психолог части занимается с каждым персонально, проводит психологические тренинги, индивидуальные консультации. Обязательно динамическое наблюдение во взводе, отделении. Командиром обязательно проводится анализ поведения военнослужащего с принятием своевременных мер. Воспитательная деятельность будет основана на индивидуальном подходе по раскрытию возможностей военнослужащего, а также вовлечение его в коллективные соревнования. Для более четкой и ясной формы воспитания необходимо изучить его доармейскую жизнь. Учебно-профессиональная деятельность данной группы в плане изучения своей профессии будет заключаться в использовании нормативов работы на технике, тренировок, повторения по несколько раз одной и той же операции и заучивание этих нормативов до автоматизма. К «очень жесткой» модели адаптации можно подобрать теорию модульного обучения, тренировки, тренажи. Простота программы обучения позволит в короткий срок подготовить дизелиста, водителя-электрика. Необходимо учитывать то, что военнослужащие, имеющие риск суицида, будут проходить дополнительное обследование или проходить курс лечения. Следовательно, время для обучения у них будет ограничено.

Итак, применяя различные теории обучения, следует учитывать, период обучения военнослужащего и с учетом из этого социально-адаптационный процесс можно разделить на различные этапы. Первый этап длится от двух недель до одного месяца (солдат находится

в отдельном подразделении, проходит курс молодого бойца, готовится к принятию присяги); второй – от месяца до двух (так называемое раздельное обучение, когда воин получает военную специальность); третий – от двух месяцев до трех (начало прохождения службы в предназначенном подразделении).

В процессе педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых воинов в армейской среде и условиях пребывания в воинских коллективах актуальным является прогноз развития адаптационного процесса каждого солдата. Таким образом, диагностика адаптивных свойств личности является главным фактором исследования данного явления и ее практической основой.

Учитывая, что профессиональная адаптация в условиях армии включает в себя, прежде всего, адаптацию в широком смысле слова, а именно адаптацию к новой государственно значимой профессиональной и социальной роли, новой профессиональной среде, к армейским отношениям, новым отношениям с окружающей средой, мы определили в качестве ведущих показателей готовности к профессиональной адаптации адаптационный опыт военнослужащего в допризывный период и психологическую устойчивость к адаптационным процессам.

Показателем профессиональной адаптации в узком смысле слова мы считаем качество освоения военнослужащим по призыву военной профессии.

В результате соотношения этих трех показателей было предложено дифференцировать всех военнослужащих по четырем группам. В первую группу вошли те военнослужащие, которые показали высокий уровень освоения воинской профессии в учебном подразделении, проявили высокую степень психологической адаптивности и широко пользовались опытом социальной адаптации, накопленным до прохождения службы в армии. Во вторую – те призывники, которые показали высокий уровень освоения воинской профессии, но имеют слабую психологическую способность к адаптации и не имели широкого опыта социальной адаптации в гражданской жизни. В третью группу вошли военнослужащие, которым понадобилось дополнительное время для полного освоения воинской профессии, у которых есть проблемы с психологической готовностью к адаптации и у которых

был проблемы в адаптации до прохождения службы в армии. Четвертая группа состояла из призывников, трудно усваивающих военную специальность, имеющих низкий порог психологической адаптивности и опыт дезадаптации в допризывный период жизнедеятельности.

По результатам диагностики в первую и вторую группы вошло 64,65 % молодых солдат, в третью – 22,96 %, в четвертую – 12,38 %.

Для каждой из групп были разработаны варианты модели профессиональной адаптации при переходе на службу в действующих частях. В отношении солдат первой и второй группы, проявивших в период первичной профессиональной адаптации высокий уровень адаптивности, мы предлагаем «мягкую» и «жесткую» модель адаптации. «Более жесткая» модель использованием для третьей группы военнослужащих. «Очень жесткая» модель предложена для военнослужащих четвертой группы.

Выводы по главе 3

1. В структуре концепции процесса профессиональной адаптации военнослужащих выделены следующие основные компоненты: общие положения, теоретико-методологические основания, ядро, содержательно-смысловое наполнение, организационно-педагогические условия.
2. Педагогическими условиями обеспечения успешной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву являются: учет социального опыта новобранца; степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; использование для разных категорий военнослужащих различных вариантов профессиональной адаптации: встречной, ресурсной, фоновой, принудительной.
3. Критериями успешной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву являются скорость и удовлетворенность действий, направленных на продуктивное выполнение военной профессиональной деятельности, и понимание важности полученной военной профессии в жизнедеятельности после окончания сроков службы.

4. Предложенная нами модель профессиональной адаптации военнослужащих в армии состоит из следующих модулей: цели, закономерности процесса адаптации военнослужащих, содержательные компоненты, содержание организации процессов адаптации воинов, критерии (показатели) и уровни адаптации. Каждый модуль имеет несколько элементов.
5. Целью процесса адаптации будущих военнослужащих армии является формирование адаптивной личности на этапе перехода от гражданской жизни к службе в армии.
6. Модель профессиональной адаптации военнослужащих по призыву отражает процесс, который включает в себя: организационно-воспитательную работу по адаптации к армейской жизни с целью принятия присяги и вхождения в армейскую жизнь; учебно-профессиональную деятельность, ориентированную на получение воинской специальности (радиотелеграфист, водитель-электрик, дизелист-электрик и др.). Применяется для военнослужащих, имеющих:
 - 1) высокие адаптационные способности – «мягкий» вариант модели профессиональной адаптации, ориентированный на межличностные отношения «солдат – командир – семья»;
 - 2) средние адаптационные способностями – «жесткий» вариант модели, основанный на нормативно-нравственной триаде «военный устав – военный долг – ответственность перед семьей (домом в мировом смысле слова)»;
 - 3) низкий уровень адаптационных способностей – «более жесткий» и «очень жесткий» варианты модели, что означает организацию адаптации на принципах «дисциплина – военная привычка – опыт», альтернативные домашним.
7. Результатом процесса профессиональной адаптации военнослужащих в армии в целостном педагогическом процессе должна стать личность, способная самостоятельно адаптироваться в различных жизненных ситуациях с минимальными для себя «потерями», сохранять свою индивидуальность, уникальность, принимая при этом условия существующей жизни, т. е. управлять собой.

4.1. Ход и результаты исследования

С целью выявления условий педагогического обеспечения эффективного внедрения предложенной нами модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву с проводилась опытно-экспериментальная работа в частях ВКС Восточного и Центрального военных округов (ВВО и ЦВО).

Неоднократная проверка гипотезы нашего исследования показала, что в качестве ведущих этапов педагогического обеспечения процесса профессиональной адаптации и профессионального обучения военнослужащих по призыву в частях ВКС следует признать:

1. Первичный этап или введение в профессию. Он совпадает с обучением солдат в первичных учебных подразделениях. Этот этап в современных вооруженных силах длится до четырех недель. Его цель – знакомство с общими профессиональными требованиями к службе в армии. В программу подготовки военнослужащих по призыву входит: начальная военная подготовка; общевойсковая подготовка. Заканчивается этап принятием присяги.
2. Этап освоения воинской специальности. Он длится от двух до трех месяцев и имеет своей целью обучение солдата срочной службы профессиональным навыкам технического обслуживания и эксплуатации вооружения и военной техники войск ВКС. Заканчивается этот этап сдачей зачетов и получением удостоверения на конкретную военную профессию (радиотелеграфист, оператор радиолокатора, водитель-электрик, дизелист-электрик и др.).

3. Этап закрепления профессиональных знаний и навыков при несении военной службы. Продолжительность этапа – 5–6 месяцев. Его цель – постоянное совершенствование профессионального мастерства и ориентация солдат на продолжение службы в войсках ВКС России по контракту.
4. Этап участия в военных учениях, тренировках, показательных занятиях в составе подразделений и частей с выходами на полигоны и выполнением учебно-боевых задач. Он составляет в сумме от нескольких дней до недели и месяца. Цель профессиональной адаптации на этом этапе – научить использовать профессиональные знания и умения в экстремальных условиях. Данному этапу уделяется особое внимание, так как он является, с одной стороны, проверкой эффективности профессионализма военнослужащих по призыву, с другой стороны – мощным обучающим эффектом. Участие в военных учениях выступает стимулом совершенствования профессиональных навыков, так как демонстрирует солдатам роль их профессионализма в общих действиях своего воинского подразделения и части в целом.

Кроме выделенных этапов, опытно-экспериментальная работа позволила определить ведущие педагогические условия обеспечения профессиональной адаптации военнослужащих по призыву. Мы объединили их в пять групп:

1. Организационные условия, учитывающие специфику организации профессионального обучения в армии.
2. Психолого-педагогические, заключающиеся в процессе сопровождения профессионального обучения со стороны командиров частей и подразделений.

Здесь уместно будет сослаться на исторический опыт русской армии. В официальных документах начала XX века указывалось, что ни школа, ни жизнь за последние полвека не способствовали образованию в России сильных, самостоятельных характеров, иначе они были бы в значительно большем количестве, чем это оказалось в действительности. В связи с этим правительством были предприняты меры, направленные на оптимизацию организационных основ военного образования. Повышенное внимание было уделено переработке учеб-

ных программ в плане усиления нравственного воспитания, обновленные программы предусматривали активную пропаганду патриотических ценностей на самых ранних стадиях подготовки [9].

3. Учебные условия, направленные на совершенствование содержания и методов обучения военнослужащих по призыву.
4. Учебно-методические, позволяющие находить инновационные методы обучения, уточнить программы и методы подготовки офицеров, ведущих занятия с солдатами по призыву.
5. Материально-технические, направленные на ускорение процесса профессиональной адаптации и профессионального обучения военнослужащих по призыву.

Отметим, что каждое из этих условий своеобразно проявлялось при реализации «мягкой», «жесткой», «более жесткой» и «очень жесткой» модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву.

Так, в «мягкой» модели при отказе от несвойственных для солдат обязанностей офицерами стимулировалось желание солдат часть свободного времени направить на самоподготовку. Для этого в библиотеке, в учебных классах был создан специальный отдел литературы, солдатам по призыву из данной группы разрешалось пользоваться определенными образовательными программами обучения. Они могли получать смежные специальности, для частей войск ВКС очень распространенная практика, взаимозаменяемость в боевом расчете. Именно солдаты данной группы включались в группы таких подразделений, которые функционировали в учебных центрах по подготовке специалистов войск ВКС.

«Жесткие» модели сопровождались такими организационными мероприятиями, как: контроль за посещением занятий, проверка записей занятий, строгое соблюдение времени занятий и отдыха. Военнослужащие по призыву, находящиеся в данных группах имеют потенциал, но его необходимо раскрыть. Задача руководителя занятия (командира взвода, сержанта) показать необходимость в данной специальности, что она пригодится на гражданке после службы в армии. Жесткий контроль программ обучения сможет быстрее освоить учебный материал.

«Более жесткая» и «очень жесткая» модель включала в себя такие организационные условия, как принуждение к занятиям и наказание за недобросовестность их выполнения, принудительной организацией дополнительных практических заданий.

В качестве особенностей психолого-педагогического условия в нашей опытно-экспериментальной работе использовались:

Для «мягкой» модели: личные беседы с командирами, присвоение воинского звания ефрейтор, младший сержант.

Для «жесткой» модели – беседы с вышестоящими командирами, переписка с родителями, близкими военнослужащих.

Для «более жесткой» и «очень жесткой» характерны проведение общих собраний в подразделении, обращение с письмом на Родину. Особый эффект эти модели дают при работе с военнослужащими, призванными с Кавказа. Для военнослужащих, попавших в данную группу, также будет характерна индивидуальная беседа психолога части, консультации у врача психиатра. В обязательном порядке военнослужащие будут находиться под динамическим наблюдением.

Учебные условия позволяют нам для разных моделей профессиональной адаптации военнослужащих по призыву использовать методы и способы обучения.

Для «мягкой» модели адаптации будет характерен к использованию весь набор приемов и способов обучения военнослужащих по призыву, сам военнослужащий выступает в роли саморазвивающейся личности. «Жесткая» модель адаптации подходит военнослужащим, находящимся в группе, которые менее восприимчивы к материалу. Им в большей степени присущи групповые занятия и контроль изученного материала. «Более жесткой» и «очень жесткой» моделям адаптации будут присущи практические занятия, тренировки и тренажи.

Учебно-методические условия позволяют нам для различных моделей адаптации подбирать руководителей занятий, совершенствовать программы подготовки военнослужащих по призыву (прил. 1).

Для «мягкой» модели адаптации руководитель должен сам быть хорошо подготовленным, эрудированным, командиром и начальником. Программы обучения должны корректироваться даже в ходе

обучения специальности. Для «жесткой» модели адаптации прописываются программы с промежуточным контролем, с дальнейшей корректировкой. Руководители занятий офицеры и сержанты должны учитывать особенности данной группы военнослужащих по призыву. Для «более жесткой» и «очень жесткой» модели характерны программы обучения от простого к сложному, заучивание наизусть докладов, команд, с неоднократным повторением. Командиры взводов при проведении занятий с данной группой, должны обладать методическим мастерством и настойчивостью.

Материально-технические условия будут включать как совершенную учебно-материальную базу, так и новые образцы военной техники, которые сложны по содержанию, но просты в управлении. Для «мягкой» модели адаптации можно использовать как тренажеры, так и учебно-боевую технику, так как данная группа военнослужащих легко овладеет ею. «Жесткой» модели адаптации характерно сначала освоить тренажеры, а затем и саму учебно-боевую технику. «Более жесткая» и «очень жесткая» модель адаптации предусматривает работу с тренажно-имитационной аппаратурой до тех пор, пока военнослужащие не сдадут зачеты и не перейдут к следующему этапу освоения техники.

Учитывая условия педагогического обеспечения для каждой модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву, проверим результаты наших наблюдений на различных этапах военной службы.

Проанализируем работу моделей профессиональной адаптации от этапа к этапу по двум составляющим: нервно-психологическая устойчивость и уровень профессиональной подготовленности военнослужащего. Первая составляющая будет характеризовать внутреннее состояние военнослужащего (НПУ): насколько ему комфортно служить, как он социально и психологически адаптирован.

Вторая составляющая оценивает уровень профессиональной подготовленности для выполнения учебно-боевых задач. По прошествии времени (двух-трех месяцев) после заступления на боевое дежурство вновь проводится диагностика военнослужащих, адаптирующихся в подразделении. Диагностика проводится по тем же

показателям нервно-психологической устойчивости (НПУ). На рис. 14 показана характеристика нервно-психологической устойчивости на втором этапе профессиональной адаптации.

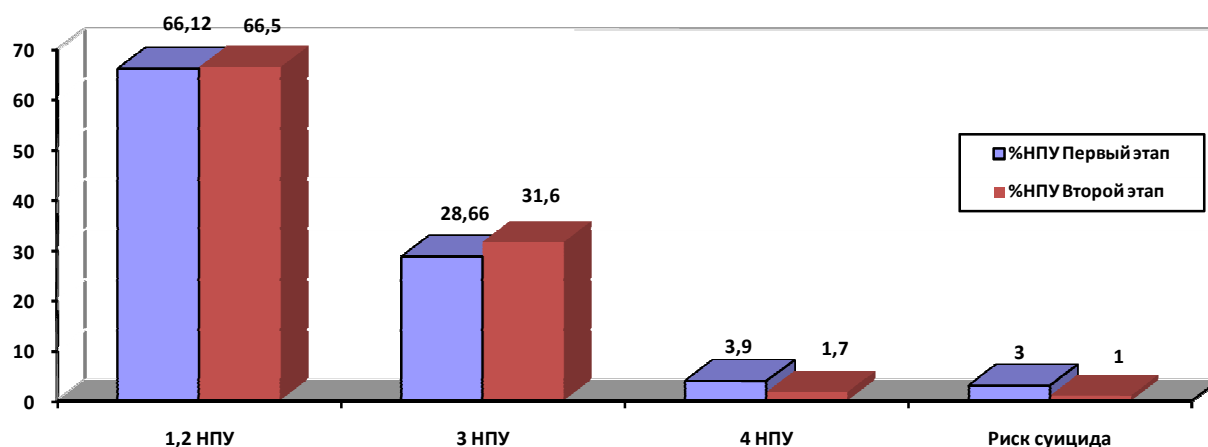


Рис. 14. Диаграмма нервно-психологической устойчивости военнослужащих по призыву (в процессе реализации адаптационных моделей), %

Из рис. 14 видим, что группа военнослужащих НПУ-1, 2 незначительно, но увеличилась. Группа НПУ-3 стала больше на 3 %, группа НПУ-4 стала меньше на 2 %. Количество военнослужащих, имеющих суицидальный риск, уменьшилось в 3 раза, т. е. процент составил чуть более одного. Следовательно, модели профессиональной адаптации были подобраны верно и дали существенный результат военной деятельности специалистов.

Следующая характеристика показывает, насколько профессионально обучен военнослужащий, как быстро он приступает к выполнению боевых задач (по несению боевого дежурства). Результаты военно-профессиональной адаптации представлены на рис. 15.

Результаты данной диаграммы таковы: из самого подготовленного подразделения для несения службы с оружием сдали зачеты и были допущены для выполнения задач 55 человек (100 %). В подразделении радиотелеграфистов и специалистов ЗАС – 119 человек (98,34 %), в подразделении операторов и планшетистов – 246 человек (99,19 %). В подразделении дизелистов и водителей электриков число

профессионально пригодных составило 170 человек (98,83 %). Из диаграммы видим, что успешно прошли обучение, сдали зачет и допущены к самостоятельному несению боевого дежурства практически все обучаемые. Это подтверждает, что предложенные и реализованные нами модели профессиональной адаптации дают положительный эффект.

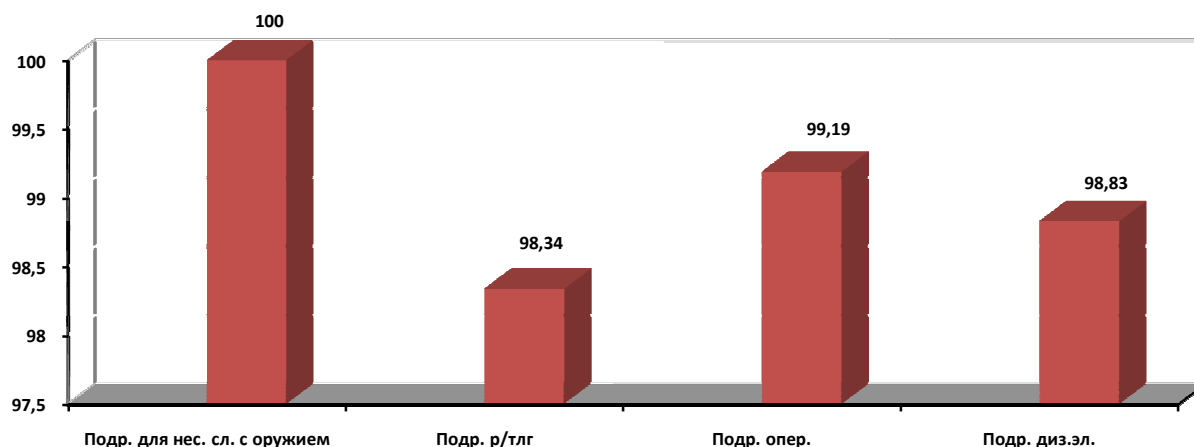


Рис. 15. Сравнительная характеристика сдачи зачетов и самостоятельного заступления на боевое дежурство военнослужащих по призыву по подразделениям, %

Наконец, в процессе психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых воинов к армейской среде и условиям пребывания в воинских коллективах актуален прогноз развития профессионального адаптационного потенциала каждого солдата. Данная диагностика адаптивных профессиональных способностей является отправным моментом организации профессиональной жизнедеятельности армейского коллектива и ее практической основой [90]. Это позволило нам при проведении диагностики и анализе полученных данных на каждом этапе адаптации наблюдать эффективность моделей адаптации, связать практику (диагностику) с теорией, изложенной в первой главе работы.

Рассматривая задачи психологического обеспечения и воспитательной работы с солдатами, необходимо отдельно выделить систему

контроля за уровнем адаптированности к условиям службы лиц, имеющих удовлетворительные адаптационные способности. Схема этапов психической адаптации и дезадаптации демонстрирует, что «переадаптация» также может привести к неблагоприятному прогнозу в направлении неустойчивой психической деятельности. Основной целью контроля за адаптационным потенциалом солдат является своевременное выявление лиц, чьей «переадаптацией» угрожает трансформация в неустойчивую нервно-психическую деятельность, и оказание им помощи.

Рассмотрим нервно-психологическую устойчивость на первом и втором этапах адаптации (рис. 16).

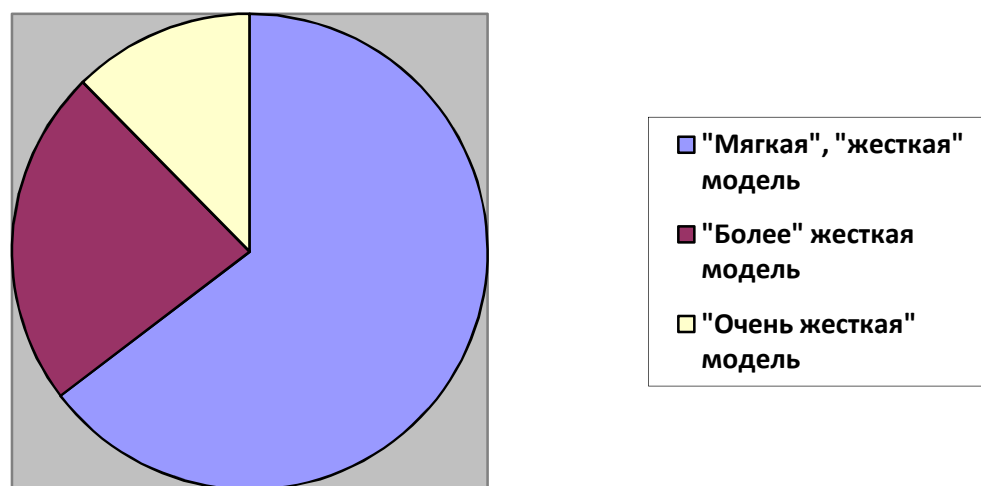


Рис. 16. Сравнительная характеристика нервно-психологической устойчивости военнослужащих по призыву (на первом этапе адаптации)

Для проведения анализа сравним результаты нервно-психологической устойчивости на втором этапе профессиональной адаптации (рис. 17). Так, первая и вторая группы НПУ увеличились на 2 %. Третья группа «среднячков» возросла на 6 %. Самые сложные группы нервно-психологической устойчивости – четвертая и имеющие суицидальный риск – уменьшились в 2,5 раза.

Последняя характеристика наглядно показывает внутреннее состояние самой сложной группы военнослужащих и подтверждает, что

адаптация завершилась успешно. Более 95 % военнослужащих адаптировались. Оставшиеся 32 человека (5,2 %) находятся под динамическим наблюдением командиров и начальников. Часть из них, 5 человек, проходят военно-врачебную комиссию с целью выявления годности или негодности к военной службе и по её результатам будут комиссованы по состоянию здоровья. Это подтверждает предположение об эффективности работы с применением различного рода моделей профессиональной адаптации, а их внедрение является необходимым.

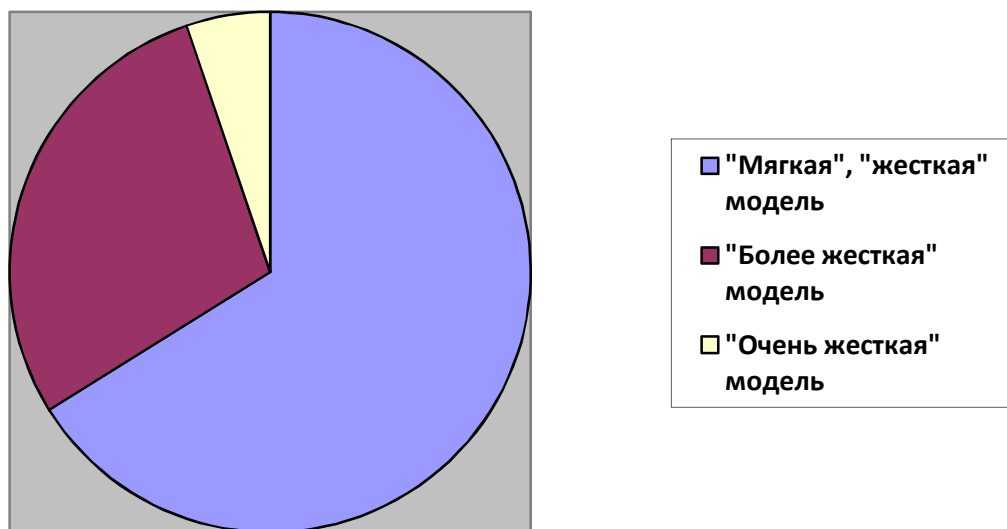


Рис. 17. Результаты нервно-психологической устойчивости на втором этапе профессиональной адаптации

Переходим к анализу следующей составляющей – профессиональной подготовки в процессе профессиональной адаптации военнослужащих по призыву. Рассмотрим представленные на рис. 18 результаты работы модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву.

Применяя «мягкую» модель профессиональной адаптации (встречная адаптация) в подразделении для несения службы с оружием, видим, что данная категория военнослужащих успешно прошла подготовку и 100 % ее членов допущены к несению службы с оружием. Значит, эта модель профессиональной адаптации эффективна.

Следующая, «жесткая» модель профессиональной адаптации (ресурсная адаптация) апробируется на военнослужащих из подразделения радиотелеграфистов.

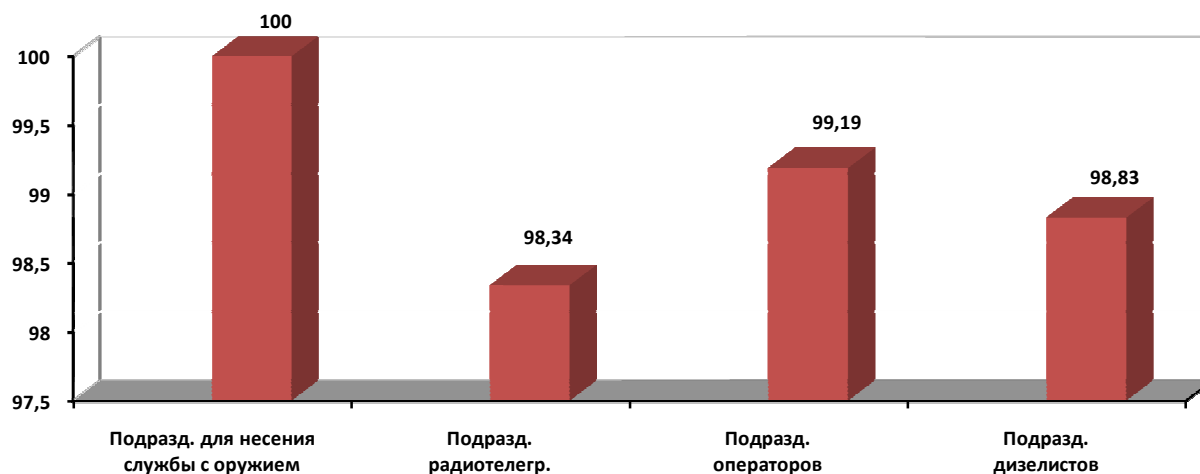


Рис. 18. Диаграмма анализа на первом и втором этапах профессиональной адаптации военнослужащих, %

Из рис. 18 видим, что первый этап адаптации пройден 96 % военнослужащих, второй – 98 % военнослужащих, которые получили специальность и были допущены к несению боевого дежурства. Оставшимся военнослужащим выделено дополнительное время для передачи зачетов и получения допуска к несению боевого дежурства.

Можно считать, что «жесткая» модель адаптации более результативна. Рассмотрим «более жесткую» модель профессиональной адаптации (фоновая адаптация), которая была апробирована на военнослужащих подразделения операторов РЛС (РЛК). На первом этапе адаптации более 98 % военнослужащих успешно завершили специальную подготовку. По результатам второго этапа адаптации уровень возрос и составил более 99 %. Военнослужащим, не допущенным к самостоятельному выполнению задач в составе боевого расчета, представлено дополнительное время для передачи зачетов.

Не сдавшим зачет, можно подобрать другой тип радиоэлектронной техники, на котором военнослужащий успешно пройдет подготовку, и будет допущен к выполнению учебно-боевых задач. Итак, видим, что «более жесткая» модель адаптации (фоновая адаптация)

успешно работает и применима для данного подразделения и данной категории военнослужащих.

«Очень жесткая» модель профессиональной адаптации (принудительная адаптация) проверялась на воинах подразделения, в котором обучают дизелистов и водителей-электриков. По итогам первого этапа адаптации более 96 % военнослужащих, прошли подготовку по специальности. Итогом второго этапа адаптации стала успешная сдача зачетов более чем 98 % военнослужащих, которые были допущены к выполнению учебно-боевых задач в составе боевого расчета.

Это самая тяжелая группа как для изучения «внутреннего состояния военнослужащих», так и для подбора для них микрогрупп по оказанию помощи и поддержки. Динамическое наблюдение за такими военнослужащими продолжается на протяжении всей службы.

Проведя анализ моделей профессиональной адаптации, приходим к выводу, что данные модели жизнеспособны и применимы на практике в войсковых подразделениях и частях ВКС состоящих из молодого пополнения.

Работа моделей профессиональной адаптации должна строиться и учитывать педагогические условия для каждой модели профессиональной адаптации в отдельности.

Процесс реализации моделей профессиональной адаптации циклический, непрерывный, соответствует уровню полученных диагностических данных. В связи с этим можно корректировать сам процесс адаптации или вариации в той или иной модели. Данные модели профессиональной адаптации можно в дальнейшем совершенствовать и развивать.

Таким образом, командиру (начальнику) как субъекту организации учебного процесса в период профессиональной адаптации военнослужащих нужно творчески подходить к выбору той или иной модели профессиональной адаптации, умело использовать ее сильные стороны и учитывать слабые.

Подводя итоги апробации разработанной нами модели процесса профессиональной адаптации солдат по призыву, следует, прежде всего, отметить, что в целом модель оказалась эффективной.

Кроме того, в процессе реализации модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву были использованы различные педагогические приемы: учет социального опыта новобранца; степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; применение для отдельных категорий военнослужащих различных вариантов профессиональной адаптации: встречной, ресурсной, фоновой, принудительной.

4.2. Рекомендации по применению в войсках ВКС моделей процесса профессиональной адаптации военнослужащих по призыву

Нами предложены следующие основные направления деятельности командиров (начальников) как субъектов педагогического обучения и воспитания.

В качестве основных направлений деятельности командиров (начальников) и других должностных лиц по профессиональной адаптации солдат по призыву рекомендуем выделить следующие:

- сохранение жизни и здоровья подчиненных военнослужащих, обеспечение соблюдения ими требований безопасности в повседневной деятельности воинских частей и подразделений;
- профилактика преступлений, происшествий и грубых дисциплинарных проступков;
- искоренение из армейской среды нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, а также превышений должностных полномочий, связанных с рукоприкладством по отношению к подчиненным;
- сплочение многонациональных воинских коллективов, привитие военнослужащим чувства дружбы и войскового товарищества;
- умелое применение мер дисциплинарного воздействия, использование дисциплинарной практики;
- воспитание подчиненных личным примером;
- обеспечение объективности при оценке состояния воинской дисциплины, исключение формализма в подведении ее итогов;

- недопущение сокрытий правонарушений, проведение объективных разбирательств по фактам их совершения;
- повышение роли лиц суточного наряда в пресечении правонарушений; использование возможностей армейской общественности в работе по укреплению правопорядка и воинской дисциплины.

Выделим ряд направлений, ориентированных на профессиональную адаптацию в «мягкой» модели. Особое и наиболее перспективное направление в работе по обеспечению адаптации данной категории военнослужащих занимает организация свободного времени военнослужащих в первые месяцы службы в армии [56]. Необходимо изучение комплекса потребностей, связанных с духовной средой человека. Ими могут быть музыкальные интересы, потребность в научном творчестве, интерес к кино, литературе и др. Поэтому сферу реализации творческого потенциала военнослужащего важно предлагать с учетом его реальных интересов и запросов с целью их максимального удовлетворения. Эта сфера представляет собой не только важный участок, на котором решаются проблемы адаптации, но и благоприятным фактором снятия стрессовых воздействий среды на человека. Инициатива по созданию фонотек, составление музыкальных программ самими военнослужащими должна всячески поощряться и поддерживаться. Музыка является одним из эффективнейших средств регуляции эмоциональных переживаний, снятия нервно-психического напряжения. Однако эффект достигается при совпадении эстетических вкусов с предлагаемым в данных условиях репертуаром музыкальных программ.

В деле профессиональной адаптации необходимо использовать также различные методы и техники психорегуляции. Данная работа требует достаточной профессиональной подготовки психолога и практического владения им различными методиками, что позволит снимать излишнее нервно-психическое напряжение, корректировать негативные психические состояния, осуществлять поддержку психической деятельности по переадаптации, мобилизацию необходимых психических ресурсов. Владение этими и другими методами – профессиональная обязанность войскового психолога, которая обеспечи-

вают успешное решение большого круга задач психологической работы с отдельным человеком, коллективом, семьей.

Особо необходимо выделить деятельность, направленную на устранение субъективных психогенных факторов условий жизнедеятельности. Ими могут быть негативные явления, связанные с профессиональной неподготовленностью, состоянием здоровья, неблагоприятными климатическими условиями, не сложившимися взаимоотношениями в коллективе, семье и т. п. Не редко за всем этим стоит личная вина, о которой и не догадывается военнослужащий. Надо не только корректно помочь ему разобраться в данных проблемах, но и оказать помощь в их решении, подготовить к возможности самостоятельно преодолевать жизненные трудности.

Глубокий и всесторонний анализ реального характера психогенного воздействия конкретной среды позволяет разработать систему мер и методов работы по снижению уровня этого воздействия на психику воина. Их осуществление необходимо сочетать с анализом и изучением наиболее остро переживаемых неудовлетворенных потребностей и изысканию возможностей для их в той или иной степени адекватного удовлетворения или же оказанию помощи в конструктивной переоценке ситуации.

Групповая работа, направленная на снижение уровня нервно-психического напряжения, регуляцию психических состояний должна проводиться на этапе переадаптации. Кроме того, при комплектовании групп необходимо учитывать вероятный тип дезадаптации, так как стратегия работы по каждому из них и конкретные используемые средства будут различны.

Методики групповой психорегуляционной работы достаточно многообразны. Ими могут быть аутотренинговые средства, элементы медитации, развивающие игровые техники и т. д. Для проведения этой работы необходимо специально оборудованное помещение, включающее в свой интерьер следующие элементы: мягкие кресла с подлокотниками и высокими спинками; ковровые покрытия на полу; портьеры (ночные шторы) на окнах, выдержанные в спокойных, ровных тонах; звуковоспроизводящую аппаратуру. Возможны и другие дополнения, создающую комфортную, уютную обстановку. Цве-

товая гамма помещения должна исключать доминирование красно-оранжевых и темно-сине-фиолетовых тонов, и по возможности обеспечивать воздействие на зрительные рецепторы зеленых (цвет свежей листвы) и светло-голубых красок. Освещение должно быть неярым, приглушенным. Желательно использовать для этого торшеры, бра, настольные светильники. Оптимальный состав группы – 10–15 человек и менее. Интенсивность занятий зависит от реальной возможности их проведения, но не реже одного раза в неделю. По возможности, эти занятия должны проводиться чаще. Оптимальная продолжительность каждого занятия – 50 минут.

Занятие по психорегуляции включает в себя три основных этапа: подготовительный, конструктивная часть, завершающий этап. Подготовительный этап подготавливает участников к занятию, создает соответствующий настрой и включает в себя упражнения на релаксацию и переход в состояние измененного сознания. Здесь возможно использование музыки, имеющей спокойный, ровный характер, медленные лирические произведения. Это может быть специальная музыка для медитации. Конструктивная часть является собственно этапом психорегуляции и коррекции негативных, дискомфортных состояний, эмоциональной, аффективно-чувственной сферы. Завершающий этап направлен на выход участников из состояния измененного сознания, закрепление положительного опыта, достигнутого в ходе занятия. Он включает в себя обсуждение участниками группы переживаемого опыта, эмоций, собственных состояний. Здесь также возможно использование музыки, но ее содержание должно носить жизнеутверждающий характер ровного, умеренного темпа звучания.

Необходима целенаправленная организация деятельности командиров и других должностных лиц по обучению и воспитанию подчиненных от отделения (расчета) до бригады включительно.

В связи с тем, что командир отделения (ему равно) несет ответственность за обучения и воспитание, воинскую дисциплину, морально-психологическое состояние и безопасность военной службы в отделении, ему необходимо:

1. Знать фамилию, имя, отчество, дату рождения, национальность, личные качества, род занятий до военной службы, семейное по-

ложение каждого военнослужащего. При поступлении в отделение нового пополнения проводить с военнослужащими индивидуальные беседы. Демографические сведения о каждом из них (и его ближайших родственниках) следует отразить в рабочей книжке командира отделения.

2. Проводить ежедневно: телесный осмотр личного состава на утреннем осмотре (вечерней поверке), результаты которого докладывать командиру взвода (его заместителю);
3. Проводить 1–2 индивидуальные беседы с военнослужащими, направленные на повышение у них дисциплинированности и исполнительности, неукоснительное выполнение требований общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации.
4. Постоянно контролировать военнослужащих, имеющих признаки отклоняющегося поведения, имеющих неснятые дисциплинарные взыскания.
5. Требовать соблюдения личным составом воинской дисциплины. Не допускать и пресекать попытки нарушения уставных правил взаимоотношений между подчиненными, с военнослужащими других подразделений, а также совершения иных правонарушений.

Использовать в полном объеме дисциплинарную власть, определенную Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, по применению к подчиненным военнослужащим поощрений и дисциплинарных взысканий, при этом докладывать ежедневно командиру взвода (его заместителю):

- о поощрениях солдат (матросов) и наложенных на них дисциплинарных взысканиях;
- о настроениях, самочувствии, а также об отклонениях в поведении и проблемах подчиненных военнослужащих;
- о совершенных подчиненными военнослужащими проступках, нарушениях требований безопасности военной службы и принятых мерах по их предупреждению;
- о ставших ему известными случаях вымогательства, угроз, других преступных посягательств.

В соответствии со статьей 152 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации командир взвода (ему равного) отвечает за воспитание, воинскую дисциплину, морально-психологическое состояние личного состава взвода и безопасность военной службы. В целях укрепления правопорядка и воинской дисциплины ему необходимо:

1. Знать фамилию, имя, отчество, год рождения, национальность, род занятий до военной службы, семейное положение каждого военнослужащего, его деловые и морально-психологические качества.

При поступлении во взвод нового пополнения провести с военнослужащими индивидуальные беседы, в том числе с целью выявления лиц, совершавших до призыва в Вооруженные Силы Российской Федерации асоциальные поступки, злоупотреблявших алкоголем, употреблявших наркотические средства или токсические вещества, имевших приводы в милицию. Написать письма их родителям (ближайшим родственникам).

Ежедневно лично беседовать с 2–3 подчиненными военнослужащими. В ходе бесед выявлять неформальных лидеров, дерзких, склонных к насилию, и принимать меры по их нейтрализации.

2. Требовать строгого соблюдения воинской дисциплины личным составом взвода. Не допускать и пресекать попытки нарушения уставных правил взаимоотношений между подчиненными, с военнослужащими других подразделений, а также совершения иных правонарушений. Владеть всеми законными способами разрешения конфликтов.

Не реже одного раза в неделю:

- присутствовать на подъеме, утреннем осмотре и вечерней поверке во взводе;
 - проводить телесный осмотр личного состава взвода. Результаты докладывать командиру роты.
3. Принимать меры по выполнению подчиненным личным составом требований безопасности военной службы на занятиях, стрельбах и учениях, при работе с оружием и военной тех-

ником, а также при проведении других мероприятий повседневной деятельности.

4. Проводить разбирательства по грубому дисциплинарному проступку, совершенному подчиненным военнослужащим, и составлять протокол о грубом дисциплинарном проступке. Результаты докладывать командиру роты. Вырабатывать и принимать меры по предупреждению нарушений воинской дисциплины.

Лично и через своего заместителя, командиров отделений проводить дополнительные мероприятия с военнослужащими, привлеченными к дисциплинарной ответственности.

5. Использовать в полном объеме дисциплинарную власть, определенную Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим. Докладывать командиру роты о поощрениях солдат (матросов), сержантов (старшин) и наложенных на них дисциплинарных взысканиях.

Участвовать в ведении служебных карточек на военнослужащих взвода, знакомить их под личную роспись с записями в служебной карточке в установленные сроки.

Своевременно ходатайствовать о снятии с подчиненных военнослужащих дисциплинарных взысканий, объявленных старшими начальниками, если они сыграли свою роль, и военнослужащий исправил свое поведение образцовым выполнением воинского долга.

6. Принимать ежедневно доклады от командиров отделений и докладывать командиру роты о результатах телесных осмотров, применении дисциплинарной практики, а также о настроениях, самочувствии, об отклонениях в поведении и проблемах подчиненных военнослужащих.

7. Подводить еженедельно с личным составом взвода итоги состояния правопорядка и воинской дисциплины.

Командир роты (ей равной) отвечает за обучение и воспитание, за воинскую дисциплину, морально-психологическое состояние и безопасность военной службы в роте. В связи с этим на него возлагается:

- изучение и знание деловых, морально-психологических качеств и особенностей всех военнослужащих. Для этого ему необходимо ежедневно лично проводить индивидуальную работу с подчиненными и требовать этого от других должностных лиц роты;
- комплектование экипажей, расчетов с учетом психологической совместимости военнослужащих и рекомендаций специалиста психологической работы;
- укрепление воинской дисциплины и привитие военнослужащим чувства ответственности за выполнение требований безопасности военной службы;
- поддержание личным примером у подчиненных веры в справедливость, недопущение формирования у них чувства безысходности;
- анализ состояния воинской дисциплины, выявление и устранение причин совершения правонарушений, ведение учета дисциплинарных проступков;
- планирование в расписаниях занятий роты мероприятий по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, укреплению психического здоровья военнослужащих и обеспечение их качественной подготовки и проведения;
- использование предоставленной дисциплинарной власти по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим.

Командир роты равной обязан проводить:

- командирские и инструкторско-методические занятия с сержантами роты по вопросам поддержания воинской дисциплины;
- не реже одного раза в неделю телесные осмотры личного состава роты (результаты докладывать командиру батальона);
- не реже одного раза в месяц общие собрания военнослужащих с обсуждением на них актуальных вопросов, связанных с состоянием и укреплением воинской дисциплины, сплочением воинского коллектива, а также с рассмотрением дисциплинарных проступков, совершенных военнослужащими.

В основе профилактической работы с военнослужащими по укреплению воинской дисциплины в роте (ей равной) должна быть ин-

дивидуальная работа. Особое внимание нужно уделять военнослужащим, испытывающим трудности в период адаптации к условиям военной службы, требующим дополнительного психолого-педагогического внимания, имеющим признаки нервно-психической неустойчивости, суицидального риска.

Периодически необходимо проводить индивидуальные беседы с военнослужащими, имеющими дисциплинарные взыскания; поддерживать связь с родными и близкими военнослужащих; планировать и учитывать индивидуальную работу с военнослужащими в рабочей тетради командира роты. Кроме того, командиру роты (ей равной) необходимо:

- принимать ежедневно доклады от командиров взводов и докладывать командиру батальона о результатах телесных осмотров, применении дисциплинарной практики, а также о настроениях, самочувствии, отклонениях в поведении и проблемах подчиненных военнослужащих;
- подводить еженедельно с личным составом роты итоги состояния воинской дисциплины и внутреннего порядка, внутренней и караульной служб, а также безопасности военной службы.

Командиру и другим должностным лицам батальона (ему равному) в целях обучения и воспитания, укрепления правопорядка и воинской дисциплины необходимо:

1. Отражать отдельным разделом в планах работы с личным составом батальона на месяц мероприятия по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, сохранению жизни и здоровья военнослужащих.
2. Изучать и знать деловые, морально-психологические качества каждого офицера и сержанта батальона, а также военнослужащих, требующих повышенного внимания. Ежедневно проводить индивидуальные беседы с 2-3 офицерами и сержантами, в том числе имеющими дисциплинарные взыскания, а также с военнослужащими, склонными к нарушению воинской дисциплины. Планирование и учет индивидуальной работы с офицерами и сержантами осуществлять в рабочих тетрадях командиров батальонов.

3. Обобщать и распространять положительный опыт работы должностных лиц батальона по обеспечению выполнения требований безопасности военной службы.
4. Использовать в полном объеме дисциплинарную власть по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим.
5. Проводить ежемесячно с сержантами и офицерами батальона методические совещания по подведению итогов их работы, обмену опытом обучения и воспитания подчиненных.
6. Проводить не реже одного раза в квартал общие собрания военнослужащих, обсуждать на них актуальные вопросы, связанные с укреплением воинской дисциплины, сплочением воинского коллектива, рассматривать дисциплинарные проступки, совершенные военнослужащими.
7. Заслушивать ежемесячно на служебных совещаниях командиров рот (им равных), отстающих по состоянию правопорядка и воинской дисциплины, о сложившемся положении дел и принимаемых мерах по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, сплочению воинских коллективов, давать персональную оценку их деятельности.
8. Принимать ежедневно доклады от командиров рот о совершенных военнослужащими правонарушениях, о настроениях личного состава и проблемных вопросах.
9. Докладывать командиру бригады о совершенных военнослужащими правонарушениях, настроениях личного состава и проблемных вопросах еженедельно, а при необходимости – незамедлительно.
10. Анализировать состояние воинской дисциплины, причины преступлений и происшествий, вести учет дисциплинарных проступков, вырабатывать и принимать меры по их предупреждению. Подводить ежемесячно с личным составом роты итоги состояния воинской дисциплины и внутреннего порядка, внутренней и караульной служб, а также безопасности военной службы.

Командиру батальона следует лично участвовать (не реже одного раза в месяц) в подведении итогов состояния воинской дисциплины, других мероприятиях по ее укреплению в одном из подразделений батальона, а также организовывать участие в данных мероприятиях других должностных лиц батальона.

В бригаде (ей равной), в целях обучения и воспитания укрепления правопорядка и воинской дисциплины необходимо:

1. Принимать ежеквартально на основе всестороннего анализа сложившегося положения дел эффективные управленческие решения, направленные на значительное повышение результативности проводимой работы по сохранению жизни и здоровья военнослужащих, профилактике суицидальных происшествий, предупреждению правонарушений.
2. Планировать и организовывать системную работу, включающую комплекс мероприятий по повышению уровня правопорядка и воинской дисциплины в подчиненных подразделениях, сохранению психического здоровья военнослужащих.
3. Обязательно предусматривать предупредительно-профилактические меры, направленные на искоренение превышений должностных полномочий, нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Работу по укреплению правопорядка и воинской дисциплины, сохранению жизни и здоровья военнослужащих отражать отдельным разделом в планах работы с личным составом на месяц.
4. Осуществлять взаимодействие с органами военной прокуратуры, военными следственными органами, военными судами по вопросам профилактики правонарушений, правового обучения военнослужащих.
5. Отделению по работе с личным составом во взаимодействии со штабом разрабатывать планы совместной работы с указанными правоохранительными органами по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины на период обучения.
6. Отражать основные мероприятия по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, сохранению жизни и здоровья воен-

нослужащих в документах по организации подготовки бригады в специально отведенном разделе.

7. Издавать ежегодно приказы о возложении персональной ответственности на должностных лиц по конкретным направлениям работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, профилактике суицидальных происшествий в подчиненных воинских частях и подразделениях; определять порядок участия должностных лиц управления и штаба бригады в проведении разбирательств по совершенным преступлениям (происшествиям), в том числе по фактам гибели военнослужащих, независимо от наличия признаков состава преступления, а также по фактам получения тяжкого или средней тяжести вреда здоровью.
8. Изучать и знать деловые, морально-психологические качества каждого офицера и сержанта.
9. Поощрять подчиненных за особые личные заслуги и проявленную разумную инициативу, усердие и отличие в службе и строго, но справедливо взыскивать с нерадивых. Проявлять чуткость и внимательность к подчиненным, не допускать в отношении их бестактности и грубости, сочетать высокую требовательность и принципиальность с уважением их личного достоинства. Не реже двух раз в месяц в установленное расписанием дня время принимать по личным вопросам военнослужащих и членов их семей.
10. Особое внимание при планировании работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины, профилактике суицидальных происшествий уделять подразделениям, в которых складывается неблагоприятная обстановка в межличностных взаимоотношениях, особенно на межнациональной почве.
11. Работу должностных лиц в период приема и распределения граждан, призванных на военную службу, направлять на создание благоприятного климата для их успешной адаптации к условиям военной службы, предупреждение гибели военнослужащих пополнения в результате суицидальных происшествий.

В целях качественной организации приема военнослужащих пополнения, их социально-психологического изучения и психологиче-

ского обследования, формирования здорового морально-психологического климата в воинских коллективах и предупреждения правонарушений организовывать:

- проведение методических и практических занятий с должностными лицами, осуществляющими прием военнослужащих пополнения;
 - проведение углубленного социально-психологического изучения и психологического обследования военнослужащих пополнения в период проведения начальной военной и общевойсковой подготовки, предусматривая в расписаниях занятий необходимое время для проведения указанных мероприятий;
 - проведение контрольных психологических обследований при необходимости уточнения достоверности имеющихся в личных делах военнослужащих пополнения результатов их изучения специалистом по профессиональному психологическому отбору военного комиссариата;
 - оказание психологами во взаимодействии со специалистами медицинской службы экстренной психологической помощи военнослужащим пополнения, имеющим затруднения в адаптации к условиям военной службы, склонным к девиантному поведению (особенно употреблявшим ранее наркотические и токсические вещества, алкогольные напитки, а также приводы в милицию за совершенные правонарушения);
 - распределение военнослужащих пополнения по подразделениям с учетом рекомендаций специалистов психологической работы.
1. Заслушивать в сентябре и марте (перед началом призыва граждан Российской Федерации на военную службу) на служебных совещаниях командиров батальонов, отдельных рот и взводов, отстающих по состоянию правопорядка и воинской дисциплины, о сложившемся положении дел и принимаемых мерах по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, сплочению воинских коллективов, давать персональную оценку их деятельности.
 2. Организовывать в подготовительный период (перед началом нового учебного года) изучение с офицерами и сержантами норма-

тивных правовых актов Министерства обороны Российской Федерации по вопросам поддержания правопорядка и воинской дисциплины в Вооруженных Силах Российской Федерации с принятием соответствующих зачетов.

3. Проводить в ходе сборов инструкторско-методические занятия с офицерами ротного и батальонного звеньев по обучению их практике индивидуальной работы с подчиненным личным составом, укреплению правопорядка и воинской дисциплины, сплочению воинских коллективов.

Занятия по методической и психолого-педагогической подготовке проводить:

- с командирами взводов, рот (и им равными) – не менее 2 раз в период обучения;
 - с командирами батальонов (и им равными) – не менее 1 раза в период обучения.
 - Проводить ежегодно (в феврале и августе) совместно с военными прокуратурами, военными следственными органами и военными судами (по согласованию) комплекс мероприятий по сплочению воинских коллективов и предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими:
 - издавать ежеквартально во взаимодействии с военными судами и доводить до подчиненного личного состава приказы об осуждении военнослужащих за совершение преступлений против военной службы;
 - рассматривать не реже одного раза в год на служебных совещаниях совместно с военным прокурором гарнизона (по согласованию) состояние правопорядка среди офицерского состава, определяя конкретные согласованные меры по повышению эффективности взаимодействия в целях предупреждения правонарушений.
4. Повышать культуру межнационального общения; принимать меры по укреплению дружбы между военнослужащими различных национальностей; учитывать их национальные особенности, вероисповедание, традиции и обычаи.

Обеспечивать равномерное распределение в воинских частях и подразделениях соединения военнослужащих различных национальностей. Проводить детальное разбирательство по каждому случаю межнациональных конфликтов и незамедлительно принимать исчерпывающие меры по локализации и устранению причин и условий, способствующих их совершению.

Обучать офицерский состав управления бригады и подразделений формам и методам работы по сплочению многонациональных воинских коллективов. Использовать максимально потенциал представителей основных религиозных конфессий в интересах культивирования законопослушного поведения военнослужащих, толерантности в межнациональных отношениях.

5. Организовывать ежегодно комплекс мероприятий по социально-бытовому обустройству и вводу в строй офицеров-выпускников военно-учебных заведений, в ходе которых проводить встречи командований воинских частей, руководителей органов местного самоуправления (по согласованию) с молодыми офицерами и членами их семей.

Планировать и проводить не реже одного раза в полугодие:

- занятия в системе командирской подготовки по обучению офицеров применению дисциплинарной практики, привитию им навыков работы с подчиненными на правовой основе;
- методические совещания по подведению итогов работы сержантов и офицеров бригады, обмену опытом обучения и воспитания подчиненных.

Активно использовать воспитательный потенциал воинских коллективов, собраний военнослужащих по категориям. Все факты совершенных правонарушений предавать гласности, обсуждать в соответствующих офицерских коллективах, формировать атмосферу нетерпимости и негативное общественное мнение вокруг нарушителей.

Сосредоточить усилия психологов (специалистов психологической работы) на вопросах:

- диагностики индивидуальных особенностей и психических состояний военнослужащих различных категорий с применением аппаратных средств психологической работы;

- формирования личности воина, способности быстрой адаптации к условиям военной службы, преодоления комплексов во взаимоотношениях с сослуживцами;
- участия специалистов психологической работы в формировании первичных подразделений (экипаж, расчет, взвод) с учетом психологической совместимости военнослужащих;
- организации психологической подготовки личного состава и проведения мероприятий по формированию у военнослужащих психологической готовности к действиям в условиях современного боя и психологической устойчивости к воздействию его психотравмирующих факторов;
- оказания своевременной квалифицированной психологической помощи военнослужащим, членам их семей и гражданскому персоналу;
- психологической профилактике суицидальных происшествий.

Использовать возможности советов (комитетов) по делам ветеранов в органах военного управления, соединениях и воинских частях, региональных отделений Общероссийской общественной организации ветеранов Вооруженных Сил Российской Федерации для укрепления воинской дисциплины в воинских коллективах, создания в них обстановки взаимного доверия, уважения и войскового товарищества.

Принимать меры по повышению роли собраний офицеров, общих собраний военнослужащих, женских советов, родительских комитетов, социальных комиссий и других органов общественности в целях усиления их влияния на формирование здоровой нравственной атмосферы и сплочение воинских коллективов.

Подводить ежемесячно итоги работы должностных лиц управления и штаба бригады, командиров подразделений по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины. Объективно оценивать личный вклад каждого должностного лица в укрепление правопорядка и воинской дисциплины среди подчиненных.

Отражать результаты подведения итогов состояния правопорядка и воинской дисциплины в приказах командира бригады.

Обеспечивать объективность в оценке состояния воинской дисциплины, исключить формализм в подведении итогов. Решительно пресекать попытки сокрытия правонарушений на всех уровнях. В обязательном порядке рассматривать вопрос о служебном соответствии командиров (начальников), допустивших факты сокрытия преступлений.

При планировании мероприятий поддержания правопорядка и воинской дисциплины в органах военного управления, соединениях и воинских частях предусмотреть:

- проведение совместно с органами военной прокуратуры, военными следственными органами (по согласованию) предупредительно-профилактических мероприятий в воинских частях с низким уровнем состояния правопорядка и воинской дисциплины, а также с военнослужащими, приговоренными судами за совершение преступлений к отбыванию наказания, не связанному с лишением свободы, или совершившими грубые дисциплинарные проступки (не реже 1 раза в полугодие);
- издание во взаимодействии с военными судами (по согласованию) и доведение до подчиненного личного состава приказов (материалов) об осуждении военнослужащих за совершение преступлений против военной службы (ежеквартально);
- проведение с участием руководящего состава округа, объединений, соединений и воинских частей совместно с представителями военных прокуратур, военных следственных органов, военных судов единых дней правовых знаний (суббота последней полной недели февраля и августа).

Проводить работу по реализации в войсках (силах) практических методик связанных с оценкой адаптации военнослужащих к военной службе и предупреждению неуставных взаимоотношений.

Это направление может быть в значительной степени реализовано следующими способами:

1. Переориентация системы правовой работы с личным составом на разъяснение солдатам их прав, льгот, социальных гарантий, предусмотренных законами государства в связи с особым характером их деятельности. Чувство личной безопасности, защи-

та своего достоинства, возможность реально отстаивать свои права – необходимые условия успешной адаптации к армейской среде. На основе осознания социальных льгот и прав солдаты могут благополучно усвоить служебные обязанности, определяемые требованиями и задачами армейской жизни.

В качестве практического освоения правовых основ целесообразно использовать кейс-метод: решение практических задач с конкретными ситуациями и выбором варианта, который является правильным с точки зрения действующего закона и права.

2. Изучение комплекса потребностей, связанных с духовной сферой личности. Ими могут быть музыкальные интересы, кино, литература и др. Организацию культурно-досуговой работы в воинской части необходимо строить на основе реальных интересов и запросов военнослужащих с целью их максимального удовлетворения. Музыка является одним из эффективнейших средств регуляции эмоциональных переживаний, снятия нервно-психического напряжения. Однако эффект достигается при совпадении эстетических вкусов с предлагаемым в данных условиях репертуаром музыкальных программ. В этой связи инициатива солдат по созданию фонотек, составлению музыкальных программ должна всячески поощряться и поддерживаться.

Умелое использование методов и техник психорегуляции. Данная работа требует квалифицированной подготовки офицеров воинских частей и практического владения методиками саморегуляции, что позволит снимать нервно-психическое напряжение, корректировать негативные психические состояния, осуществлять поддержку адаптации, мобилизацию необходимых психических ресурсов, повышать качество жизни военнослужащих. Владение этими методами – профессиональная обязанность педагога-психолога, которая обеспечивает успешное решение большого круга воспитательных задач. Особое внимание следует уделить деятельности, направленной на устранение субъективно психогенных факторов несения воинской службы. Этими факторами могут выступать: конфликтогенный потенциал в межличностном взаимодействии с начальниками и сослуживцами, социально-экономическое происхождение, воспитание, ат-

мосфера в семье, физическое развитие, волевые качества, наличие/отсутствие нарушений уставных форм взаимодействия, индивидуально-психологические качества и т. д. Необходимо направить работу по подготовке командиров, особенно из числа сержантов, на правильное осмысление ими своих обязанностей в вопросах оказания помощи и психолого-педагогической поддержки подчиненным на начальных этапах службы. Процесс адаптации молодых воинов осуществляется в условиях конкретной воинской части, где влияние описанных выше психогенных факторов имеет свои особенности. Глубокий и всесторонний анализ реального характера психогенного воздействия конкретной среды позволяет разработать систему мер по снижению уровня этого воздействия на психику солдат в сочетании с анализом и изучением наиболее остро переживаемых неудовлетворенных потребностей и изысканию возможностей для их адекватного удовлетворения или же оказанию помощи в конструктивной переоценке ситуации.

Выводы по главе 4

1. Опытнo-экспериментальная работа показала, что реализация предложенных моделей дала высокий эффект. Первая и вторая группы НПУ увеличились на 2 %. Третья группа «среднячков» возросла на 6 %. Самые сложные группы нервно-психологической устойчивости – четвертая и имеющие суицидальный риск – уменьшилась в 2,5 раза. Последняя характеристика наглядно показывает внутреннее состояние самой сложной группы военнослужащих, у которых профессиональная адаптация завершилась успешно. Более 95 % военнослужащих адаптировались. Оставшиеся 32 человека (5,2 %) находятся под динамическим наблюдением командиров и начальников. Часть из них, пять человек, проходят военно-врачебную комиссию с целью определения годности к военной службе, по результатам которой будут комиссованы по состоянию здоровья или оставлены для прохождения службы.
2. Условиями успешной реализации предложенной модели профессиональной адаптации военнослужащих по призыву следует

считать: социальный опыт новобранца; степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; использование для отдельных категорий военнослужащих различных вариантов профессиональной адаптации: встречной, ресурсной, фоновой, принудительной.

3. Многоэтапный и разносторонний процесс профессиональной адаптации солдат к армейской среде требует пристального внимания должностных лиц и всестороннего психолого-педагогического обеспечения, исходя из решающего значения успешности адаптации для военной профессиональной деятельности и эффективности реализации служебных обязанностей.

Благополучное протекание процесса адаптации молодых воинов способствует удовлетворённости военнослужащих различными аспектами своей жизнедеятельности, развитию устойчивости к внешним воздействиям негативных факторов и стрессовых ситуаций, готовности к самопожертвованию во имя защиты Родины, совершенствованию воинского мастерства, а также уверенности в своей способности эффективно выполнять повседневные и боевые задачи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время преобразования, происходящие в ВС РФ, входят в число глобальных проблем страны. Их исследование и научно обоснованное решение становится задачей огромной важности.

Одной из центральных проблем, требующих новых теоретических и практических подходов в ситуации усложнения военной техники и вооружения, становится военный профессионализм. При сохранении обязательного призыва требования высокого профессионализма предъявляются и к военнослужащим, проходящим годичную службу в армии.

Реформирование армии в последние годы привело к ряду позитивных решений, обеспечивающих повышение профессионализма военнослужащих по призыву. В настоящее время военнослужащие по призыву освобождены от несвойственных военных обязанностей, что увеличивает время на профессиональную подготовку и профессиональную деятельность. Кроме того, внедряются новые методики обучения военному делу, больше внимания уделяется практическому знакомству с военной профессией. Во многих частях меняется режим труда и отдыха, устанавливаются постоянные интернет-связи с домом, что создает положительный психологический климат при освоении воинской специальности.

Вместе с тем остаются нерешенными проблемы эффективной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву при переходе их из учебного подразделения в боевое. Наблюдается отрыв профессиональной и социальной адаптации, не учитывается адаптационный опыт военнослужащего, не ведется дифференцированная работа по профессиональной адаптации.

Исследуя проблему профессиональной адаптации военнослужащих по призыву мы пришли к следующим выводам:

1. Теоретико-методологическим основанием для изучения данного явления в ракурсе профессионального образования являются

идеи теории адаптации, представленные в философских, социологических и социально-психологических работах. Они подтверждают усложнение самого понятия «адаптация» и позволяют нам рассматривать его как процесс и результат приобщения человека к инновационной ситуации путём нахождения адекватных способов воздействия на изменяющиеся обстоятельства и на самого себя при сохранении своей целостности и автономности.

2. Многоаспектность понятия «адаптация» приводит к необходимости выделения в ней определенных элементов для осуществления анализа в конкретной ситуации. Рассматривая профессиональную адаптацию как адаптацию в ситуации «общество – личность», мы обращаемся к таким ее разновидностям, как принудительная, встречная, ресурсная и фоновая адаптация. Принудительная адаптация оценивается как относительно пассивная, что определяет стихийно-реактивный характер адаптивной активности личности. При этом пассивность личности имеет не абсолютный, а относительный характер, ибо в процессе реактивной адаптации личность оперирует стратегиями адаптаций традиционного, а не инновационного типа. Встречная адаптация активизирует творческий приспособительный потенциал личности, проявляющийся в самостоятельном поиске и последующем применении инновационных по сути стратегий адаптации. Ресурсная адаптация определяется теми индивидуальными приспособительными ресурсами, которые она мобилизует при разрешении адаптивной ситуации, интерпретируемой ею в качестве значимой. В процессе фоновой адаптации оба участника приспособительного процесса остаются пассивными.
3. Профессиональная адаптация представляет собой один из видов адаптации, направленный на качественное освоение профессией и присвоение ценностей профессиональных знаний и личностной значимости профессионального сообщества. Адаптация к службе в армии является проявлением общего, универсального явления и процесса, направленного на поддержание гармонии между личностью и социальной средой.

4. Подчиняясь общим закономерностям социальной адаптации, профессиональная адаптация к службе в армии имеет свои особенности, в основе которых лежат профессиональная деятельность в армии, содержание учебного процесса (в целом всего процесса воспитания и обучения воина), нормы и требования воинского коллектива.

Анализ теоретических концепций, раскрывающий специфику профессиональной адаптации в армейских условиях, показал, что военную профессиональную адаптацию следует рассматривать как в широком, так и в узком смысле слова. В широком смысле слова военная профессиональная адаптация представляет собой многоплановый и комплексный процесс перестройки всей жизнедеятельности молодого человека под влиянием принципиально новых профессионально-средовых обстоятельств. В связи с этим профессиональная адаптация включает в себя и все другие виды адаптации, внося в них профессиональный оттенок. Молодой человек с первых дней призыва включается в такие виды широкой профессиональной адаптации, как профессионально-бытовая профессионально-средовая, профессионально-психологическая, профессионально-социальная. Целью широкой профессиональной адаптации выступает введение молодого призванного в новое профессиональное пространство, обеспечение мотивации служения Родине. В узком смысле слова профессиональная адаптация военнослужащего направлена на продуктивное овладение конкретной военной профессией.

5. В связи с этим в качестве критериев успешной профессиональной адаптации военнослужащих по призыву определяются: скорость (объективный критерий) и удовлетворенность (субъективный критерий) действий, направленных на продуктивное выполнение военной профессиональной деятельности и признание важности полученной военной профессии в жизнедеятельности после окончания сроков службы (объективно-субъективный критерий).
6. Показателями степени готовности к профессиональной адаптации в армии выступают: опыт социальной адаптации, получен-

ный до призыва; степень психологической способности к адаптивным действиям; качество освоения военной профессией.

7. Адаптация молодых военнослужащих к условиям жизнедеятельности в армии выступает как процесс, который имеет сложную структуру, состоящую из элементов, представленных в виде адаптации к социальной среде воинского коллектива, новой социальной роли, организации учебного процесса, учебно-боевой деятельности, бытовой и досуговой адаптации. Он состоит из диагностики, разработки и реализации модели профессиональной адаптации и коррекции процесса профессиональной адаптации в течение всего срока прохождения службы.
8. Диагностика готовности к профессиональной адаптации в действующих армейских подразделениях ВКС по предложенным показателям выявила четыре группы новобранцев. К первой группе относятся те военнослужащие, которые показали высокий уровень освоения воинской профессии в учебном подразделении, проявили высокую степень психологической адаптивности и широко пользовались опытом социальной адаптации, накопленным до прохождения службы в армии. Ко второй – те призывники, которые показали высокий уровень освоения воинской профессии, но имеют слабую психологическую способность к адаптации и не имели широкого опыта социальной адаптации в гражданской жизни. В третью группу вошли военнослужащие, которым понадобилось дополнительное время для полного освоения воинской профессии, у которых есть проблемы с психологической готовностью к адаптации и у которых был проблемный опыт адаптации до прохождения службы в армии. Четвертую группу составляют призывники, трудно усваивающие военную специальность, имеющие низкий порог психологической адаптивности и опыт дезадаптации в допризывный период жизнедеятельности. По результатам диагностики в первую и вторую группы вошло 64,65 % молодых солдат, в третью – 22,96 %, в четвертую – 12,38 %.
9. Успешность профессиональной адаптации при переходе на службу в действующих частях достигается при помощи исполь-

зования различных вариантов модели профессиональной адаптации. Для солдат-срочников, имеющих высокие адаптационные способности, следует использовать «мягкий» вариант модели профессиональной адаптации, ориентированный на межличностные отношения «солдат – командир – семья». «Жесткий» вариант модели, основанный на нормативно-нравственной триаде «военный устав – военный долг – ответственность перед семьей (домом в мировом смысле слова)», необходимо применять к солдатам со средними адаптивными способностями. «Более жесткий» и «очень жесткий» вариант моделей рекомендуется предлагать солдатам с низким уровнем адаптивных способностей, что означает организацию адаптации на принципах, «дисциплина – военная привычка – опыт», альтернативные домашним.

10. На основе анализа эффективности моделей профессиональной адаптации получены следующие результаты: данные модели жизнеспособны и рекомендуются для использования в войсковых подразделениях с целью ускорения процесса адаптации молодого пополнения, поступающего в действующие войска.
11. Реализация предложенных нами моделей в ходе проведенного анализа позволила: построить рабочие отношения в воинском коллективе; сформировать у военнослужащих убеждение в необходимости совершенствования качества знаний для успешной военно-профессиональной деятельности; успешно выполнять свои профессиональные воинские обязанности; реализовать личные адаптационные ресурсы.
12. Наибольший результат был получен в четвертой, самой сложной группе военнослужащих. Показатели степени их адаптированности к концу первого полугодия службы практически удвоились. Первая и вторая группы НПУ увеличились на 2 %. Третья группа возросла на 6 %. Всего успешно профессиональную адаптацию прошло более 95 % военнослужащих. Оставшиеся 32 человека (5,2 %) находятся под динамическим наблюдением командиров и начальников.
13. К педагогическим условиям обеспечения успешной реализации предложенной модели профессиональной адаптации военно-

служащих по призыву следует отнести: учет социального опыта новобранца; степень психолого-педагогической устойчивости призывников к адаптационным процессам; использование для отдельных категорий военнослужащих различных вариантов профессиональной адаптации: встречной, ресурсной, фоновой, принудительной.

14. Благополучное протекание процесса адаптации молодых воинов способствует повышению их общего профессионализма, связанного с признанием ценностей военного труда и социальных ценностей профессии военного. Это поднимает личную значимость освоения военной профессии в ее широком смысле слова. Высокий уровень профессионализма в конкретной военной специальности может способствовать профессиональной ориентации после службы в армии или при решении вопроса о службе по контракту. Важно правильно выбрать модель профессиональной адаптации молодого бойца и гибко менять ее варианты на разных этапах службы по призыву.
15. Выработаны и внедрены рекомендации по педагогическому обеспечению профессиональной адаптации военнослужащих по призыву в частях и подразделениях ВКС, позволяющие добиться эффективного применения моделей профессиональной адаптации.

Настоящее исследование не претендует на исчерпывающее решение проблемы адаптации в условиях армейских подразделений. Результаты исследования охватили не весь спектр возможностей учебно-боевого процесса по решению проблемы адаптации военнослужащих и позволили увидеть лишь некоторые перспективы дальнейшего её изучения. В частности, актуальным представляется исследование данной проблемы относительно специальной подготовки и переподготовки офицеров (командиров и начальников), ориентированной на целенаправленное содействие адаптации молодых солдат. Важной является и проблема дальнейшей разработки альтернативных педагогических средств адаптации солдат по призыву. В этих направлениях нами и будет продолжено исследование.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абельс, Х. Интеракция, идентичность, презентация. Введение в интерпретативную социологию / Х. Абельс. – СПб. : Алетея, 1999. – С. 50–51.
2. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980.
3. Агаджанян, Н. А. Адаптация и резервы организма / Н. А. Агаджанян // Физкультура и спорт. – 1983. – № 3. – 176 с.
4. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность как условие формирования готовности будущего учителя к педагогической деятельности / В. А. Адольф // Оценивание качества педагогического образования: сборник материалов конференции. – Красноярск, 2004. – С. 53–59.
5. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя: монография / В. А. Адольф. – Красноярск, 1996. – 310 с.
6. Аксарина, И. Ю. Моделирование процесса адаптации первокурсников к обучению в вузе / И. Ю. Аксарина // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 1. – С. 191–193.
7. Аксарина, И. Ю. Педагогические условия адаптации выпускников школ на этапе перехода от общего высшего профессиональному образованию: дис. канд. пед. наук / И. Ю. Аксарина. – М., 2006. – 171 с.
8. Александровский, Ю. А. Пограничные психические расстройства / Ю. А. Александровский. – М. : Медицина, 1993. – 237 с.
9. Алехин, И. А. Воспитание будущих офицеров в духе преданности престолу и Отечеству в военных вузах России начала XX в. / И. А. Алехин, Е. Г. Гужва // Мир образования – образование в мире. – 2015. – № 4 – С. 11–15.
10. Алехин, В. А. Угрозы и опасности психолого-педагогического характера для образовательных систем Российской Федерации / И. А. Алехин, Н. А. Чесноков // Мир образования – образование в мире. – 2014. – № 2. – С. 162 – 168.

11. Алмазов, Б. Н. Психологические основы педагогической реабилитации : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности «Социальная педагогика» / Б. Н. Алмазов. – М. : ВЛАДОС, 2008. – 286 с.
12. Анализ затрат и результатов вмешательств в трудовые ресурсы организации // Клуб менеджеров. – URL: <http://www.e-executive.ru/knowledge/review/550669/>.
13. Андреев, В. И. Педагогика : учеб. курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 2-е изд. – Казань : Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
14. Андреева, Д. А. Влияние адаптации студентов на учебную активность / Д. А. Андреева // Проблемы активности студентов. – Ростов н/Д., 1975. – С. 23–25.
15. Андреева, Д. А. О понятии адаптации / Д. А. Андреева // Человек и общество. – Л. : ЛГУ, 1983. – С. 64–67.
16. Анохин, П. К. Избранные труды: Философские аспекты теории функциональной системы / П. К. Анохин. – М. : Наука, 1978. – 399 с.
17. Анохин, П. К. Очерки по физиологии функциональных систем / П. К. Анохин. – М. : Медицина, 1975. – 400 с.
18. Антипов, В. В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям / В. В. Антипов. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 174 с.
19. Аристотель. Сочинение : в 4 т. Т. 1 / под ред. В. Ф. Асмуса. – М. : Мысль, 1976. – 550 с.
20. Артемов, С. Э. Социальные проблемы адаптации подростков С. Э. Артемов // Вопросы духовной культуры советских рабочих. – Вып. 1. – Свердловск, 1969. – С. 175–178.
21. Асмолов, А. Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – М. : МГУ, 1990. – 367 с.
22. Афанасьев, В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1980. – 386 с.
23. Афанасьев, В. Г. Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1977. – 348 с.

24. Афонин, И. А. Роль семьи в становлении личности подростка / И. А. Афонин, Ю. А. Володина // Мир образования – образование в мире. – 2015. – № 4. – С. 6–10.
25. Аширов, Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2007. – 432 с.
26. Ащепков, В. Т. Профессиональная адаптация преподавателей высшей школы / В. Т. Ащепков. – Армавир : АГПИ, 1989. – 139 с.
27. Балл, Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии . – 1989. – № 1. – С. 92–100.
28. Банников, К. Л. Антропология экстремальных групп / К. Л. Банников. – М. : ИЭА РАН, 2002. – 220 с.
29. Батышев, С. Ф. Профессиональная педагогика / С. Ф. Батышев. – М. : РАО, 1997.
30. Беличева, С. А. Основы превентивной психологии / С.А. Беличева. – М. : РИЦ консорциума «Социальное здоровье России», 1994. – 84 с.
31. Белозерова, Н. Н. Особенности психологической адаптации военнослужащих к экстремальным условиям несения службы : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Н. Н. Белозерова. – Сочи, 2005. – 21 с.
32. Бенедиктов, Б. А. Психология обучения и воспитания в высшей учебной деятельности / Б. А. Бенедиктов, С. Б. Бенедиктов. – Минск : Высш. шк., 1983. – 224 с.
33. Березин, Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Л. : Наука, 1988. – 270 с.
34. Березина, С. На НМЗ им. Кузьмина (компания «Русский уголь») впервые был проведен День профессиональной адаптации / С. Березина // Металлоснабжение и сбыт. – URL: <http://www.metainfo.ru/ru/news/15050>.
35. Берталанфи, Л. Общая теория систем – критический обзор / Л. Берталанфи // Исследование по общей теории систем. – М. : Прогресс, 1969. – С. 41–42.

36. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. – М. : «Ин-т практ. псих.» ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1995. – С. 55–107.
37. Большая советская энциклопедия. – М. : Наука, 1977. – Т. 1.
38. Бородулин, В. Н. Психологическое обеспечение адаптации студентов к обучению в вузе : автореф. дис. ... канд. псих. наук / В. Н. Бородулин. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2006.
39. Брудный, В. К. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / В. К. Брудный, К. И. Бодрова, Ю. В. Чуфаровский. – М. : Педагогика, 1976. – 27 с.
40. Будякин, М. П. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве / М. П. Будякин, А. А. Русалинова // Человек и общество. Вып. 8. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971.
41. Булгаков, А. И. Закономерности межгрупповой адаптации в экипаже корабля ВМФ / А. И. Булгаков // Морской сборник. – 2006. – № 6. – С. 21.
42. Бушурова, В. Г. Индивидуально-личностные предпосылки успешности обучения и адаптации курсантов морских училищ / В. Г. Бушурова, И. К. Широкова // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии. – Л., 1984. – С. 121–122.
43. Варламова, И. А. Адаптация студентов младших курсов к профессиональному образованию в технических вузах : автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. А. Варламова. – Магнитогорск : МаГУ, 2006.
44. Вертягина, Е. А. Профессиональная адаптация молодых следователей прокуратуры : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Е. А. Вертягина. – М. : АПУ ФСИН, 2006.
45. Вершинина, Т. Н. Производственная адаптация рабочих кадров / Т. Н. Вершинина // Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. – Новосибирск : Наука, 1979.
46. Военная психология и педагогика / ред. В. Ф. Кулаков. – М. : Совершенство, 1998. – С. 384.

47. Волков, А. Ф. Методологические проблемы оптимизации управления войсками : учеб. пособие / А. Ф. Волков. – М. : МО, 1985. – 189 с.
48. Волынская, Л. Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла : учеб. пособие / Л. Б. Волынская. – М. : Флинта ; НОУ ВПО «МПСИ», 2012. – 164 с.
49. Вопросы адаптации студентов младших курсов в вузах // Материалы республиканского научно-методического семинара. – Кишинев, 1984. – 85 с.
50. Воронин, Р. М. Физиологические аспекты оценки здоровья и адаптации к военной службе лиц призывного возраста : автореф. дис. ... д-ра мед. наук / Р. М. Воронин. – Рязань : РязГМУ им. И. П. Павлова, 2012.
51. Воронов, М. С. Психолого-педагогические условия адаптации курсантов первого курса к учебной деятельности в военном вузе : дис. ... канд. пед. наук / М. С. Воронов. – Саратов, 2003. – 214 с.
52. Выготский, Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. Т. 1 / Л. С. Выготский. – М. : Наука, 1983. – 487 с.
53. Вяткин, Л. И. Основы педагогики и психологии высшей военной школы / Л. И. Вяткин, И. В. Шевченко. – М., 1998. – 112 с.
54. Галагузова, М. А. Социологическая педагогика : курс лекций / М. А. Галагузова. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 416 с.
55. Гальперин, Я. Г. Технология психологической самозащиты. Стресс – дистресс – проблема XX века / Я. Г. Гальперин, О. И. Жданов. – М. : ВНИЦТНМ «ЭННОМ», 1997.
56. Георгиевский, А. Б. Эволюция адаптации (историко-методологическое исследование) / А. Б. Георгиевский. – Л. : Наука, 1989. – 240 с.
57. Георгиевский, А. Б. Дарвинизм / А. Б. Георгиевский. – М. : Просвещение, 1985. – 271 с.
58. Гердер, И. Г. Идеи к философии истории человека / И. Г. Гердер. – М. : Наука, 1997. – 703 с.

59. Глинкина, О. В. Реализация модели социально-профессиональной адаптации учащихся к условиям обучения в средних специальных учебных заведениях (ССЗУ) медицинского профиля : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. В. Глинкина. – М., 2003.
60. Глоточкин, А. Д. Психологические вопросы профессионального отбора личного состава / А. Д. Глоточкин // Военная мысль. – 1980. – № 3. – С. 62–69.
61. Голованова, Н. Ф. Социализация и воспитание ребенка: учеб. пособие для студ. вузов / Н. Ф. Голованова. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
62. Гордиенко, Д. А. Психологическая адаптация сотрудников органов внутренних дел – участников боевых действий : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Д.А. Гордиенко. – Ставрополь : Сев-КавГТУ, 2005.
63. Грибов, В. Н. Адаптация молодежи малого сибирского города к условиям обучения в вузе : дис. ... канд. пед. наук / В. Н. Грибов. – Тюмень : ТюмГУ, 1999. – 180 с.
64. Громов, В. И. Социальная адаптация военнослужащих пограничной службы Российской Федерации в современных условиях : дис. ... канд. соц. наук / В. И. Громов. – М. : РАГС при Президенте РФ, 2005.
65. Гурвич, А.А. Партнерство МО РФ и НАТО в рамках вопроса социальной адаптации. Векторы Россия – НАТО / А. А. Гурвич. – 2004. – № 5. – С. 20–26.
66. Гурская, Э. В. Адаптация военнослужащих первого периода службы к условиям военного труда : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Э. В. Гурская. – Краснодар : КГМУ, 2007. – 22 с.
67. Давыденко, Т. М. Теоретические основы рефлексивного управления школой : дис. д-ра пед. наук / Т. М. Давыденко. – М. : 1996. – 406 с.
68. Давыдов, В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давыдов. – М. : Педагогика, 1986. – 214 с.
69. Данные Росстата. Федеральная служба государственной статистики // Демография.ру. – URL: http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=21&idArt=169.

70. Данные Росстата // Федеральная служба государственной статистики. – URL:http://www.gks.ru/bgd/free/b07_00/IssWWW.exe/Stg/d90/07%E2%80%93300.htm
71. Дарвин, Ч. О выраженности ощущений у человека и животных / Ч. Дарвин. – 3-е изд. – М. : Генезис, 1997. – 192 с.
72. Дарвин, Ч. Происхождение видов / Ч. Дарвин. – М. : ОГИЗ, 1937. – 522 с.
73. Дивицына, Н. Ф. Социальная работа в вопросах и ответах : учеб. пособие / Н. Ф. Дивицына, Л. К. Миронова. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2006. – 184 с.
74. Дичев, Т. Е. Проблема адаптации и здоровье человека (методологические и социальные аспекты) / Т. Е. Дичев, К. Е. Тарасов. – М. : Медицина, 1976. – 184 с.
75. Дмитриев, С. И. Психологические основы взаимоотношений в воинском коллективе и пути их решения / С. И. Дмитриев // Ориентир. – 2007. – № 3. – С. 56.
76. Долженкова, Ю. В. Адаптация персонала в организациях : учеб. пособие / Ю. В. Долженкова. – М. : АТиСО, 2007. – 104 с.
77. Дорошенко, Т. Е. Социально-психологическая адаптация как фактор развития профессиональной Я-концепции студентов вуза : дис. ... канд. псих. наук / Т. Е. Дорошенко. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2008.
78. Дорфман, Ю. Р. Оценка и оптимизация адаптации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, к условиям военно-профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Ю.Р. Дорфман. – Саратов : СГМУ, 2008.
79. Дубровин, Д. Н. Психологическая адаптация как фактор личного самоопределения : дис. ... канд. псих. наук / Д. Н. Дубровин. – М. : 2005.
80. Ефремов, О. Ю. Военная педагогика : учеб. для вузов / О. Ю. Ефремов. – СПб. : Питер, 2008. – 640 с.
81. Жаренкова, А. А. Особенности психолого-педагогической поддержки первокурсников в процессе адаптации к условиям вуза : автореф. дис. ... канд. псих. наук / А. А. Жаренкова. – М. : Психологический институт РАО, 2005.

82. Жмырикова, А. И. Динамика социально-психологической адаптации личности и новых условиях деятельности и общения : автореф. дис. ... канд. псих. наук / А. И. Жмырикова. – М., 1989. – 23 с.
83. Жуков, Ю. М. Эффективность делового общения / Ю. М. Жуков. – М. : Знание, 1988. – 64 с.
84. Зайцева, И. Н. Социально-профессиональная адаптация студентов в учреждениях среднего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. Н. Зайцева. – Елец : ЕГУ им. И. А. Бунина, 2011.
85. Здориков, С. И. Возродить Россию без армии невозможно / С. И. Здориков // Ориентир. – 1996. – № 6. – С. 18.
86. Землянина, А. С. Социально-психологическая адаптация семей военнослужащих к условиям гарнизонной жизни : автореф. дис. ... канд. псих. наук / А. С. Землянина. – М. : РГСУ, 2010.
87. Зотова, О. И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О. И. Зотова, И. А. Кряжева // Психологические механизмы. – М., 1979. – С. 61.
88. Иванов, П. Опыт социальной психологии и реабилитации участников боевых действий / П. Иванов // Морской сборник. – 2002. – № 9. – С. 58 – 62.
89. Ивашко, Н. Н. Адаптация курсантов к образовательной среде вуза ФСИН России : дис. ... канд. пед. наук / Н. Н. Ивашко. – Новокузнецк : КузГПА, 2009.
90. Ильина, Т. А. Системно-структурный подход к организации обучения / Т. А. Ильина. – М. : Знание, 1972. – 72 с.
91. Ионин, Л. Г. Социология культуры: учеб. пособие / Л. Г. Ионин. – М. : Корпорация «Логос», 1996. – С. 25–26.
92. История социологии в Западной Европе и США / отв. ред. Г. В. Осипов. – М. : Наука, 1993. – С. 59.
93. История философии : учеб. пособие для студ. вузов / пер. с англ. В. И. Кузнецова ; ред. С. Б. Крымского. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 800 с.
94. Калугина, Д. В. Функциональное состояние организма и военно-профессиональная адаптация курсантов-штурманов в процессе

- обучения в военном авиационном институте : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Д. В. Калугина. – Саратов : СГМУ, 2007.
95. Кджанян, М. Г. Проблемы социальной адаптации личности : автореф. дис. ... канд. фил. наук / М. Г. Кджанян. – Ереван, 1982. – 18 с.
96. Ковалев, А. Г. Основные направления использования активного социального обучения в странах Запада / А. Г. Ковалев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 1. – С. 127–136.
97. Коган, В. З. Инфовазимодействие в координатах пространства и времени. «Инфоцепи» и «инфодерево» / В. З. Коган. – М., 1996. – 100 с.
98. Колесников, С. Б. Управление социальной адаптацией молодых офицеров : автореф. дис. ... канд. соц. наук / С. Б. Колесников. – М. : РГСУ, 2006. – 26 с.
99. Коломейцев, Ю. А. Взаимоотношения в спортивной команде / Ю. А. Коломейцев. – М. : Физкультура и спорт, 1984. – 165 с.
100. Конаржевский, Ю. А. Система. Урок. Анализ / Ю. А. Конаржевский. – Псков : ПОИПКРО, 1996. – 440 с.
101. Кондрашов, В. В. Физиологическая оценка и оптимизация функционального состояния организма и военно-профессиональной адаптации слушателей ординатуры военно-медицинских вузов : автореф. дис. ... канд. мед. наук / В. В. Кондрашов. – Саратов : СГМУ, 2010.
102. Конинин, С. В. Профилактика неуставных взаимоотношений в частях и подразделениях пограничного округа : учебно-методич. пособие для офицеров / С. В. Конинин, С. И. Григорьев. – Хабаровск : УВ КДПО, 1988. – С. 4–5.
103. Корытков, В. А. Адаптация военнослужащих в армейских подразделениях / В. А. Корытков // Аспирантский сборник НГПУ-2003 (По материалам научных исследований аспирантов, соискателей, докторантов): в 3 ч. / ред. А. Ж. Жафьяров. – Новосибирск, 2003. – Ч. 1. – С. 196–201.
104. Корытков, В. А. Проблема адаптации личности в армейских подразделениях / В. А. Корытков // Философия образования. – 2004. – № 3 (11). – С. 200–205.

105. Корытков, В. А. Психолого-педагогические проблемы адаптации военнослужащих в армейских подразделениях / В. А. Корытков // Пятая Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (14 – 19 апреля 2003 г.) : материалы конф. – Томск, 2003. – С. 148–152.
106. Корытков, В. А. Социально-профессиональная адаптация военнослужащих по призыву / В.А. Корытков // Философия образования. – 2011. – № 5 (38). – С. 310–318.
107. Корытков, В. А. Адаптационный потенциал военнослужащих как основа организации жизнедеятельности воинского коллектива / В.А. Корытков // Сибирский педагогический журнал. 2012. – № 8. – С. 180–186.
108. Костюк, А. И. Адаптация и военная служба / А. И. Костюк // Вестник ПВО. – 1973. – № 11. – С. 49–52.
109. Косынбаев, Б.Т. Социальная адаптация курсантов высших военно-учебных заведений Вооруженных Сил Республики Казахстан: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. соц. наук / Б. Т. Косынбаев. – М. : ВУМО РФ, 2007.
110. Кравченко, Ю. В. Особенности процесса адаптации подростков к условиям обучения в общеобразовательных военных учебных заведениях : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Ю. В. Кравченко. – СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2006.
111. Крижановская, Ю. С. Грамматика общения / Ю. С. Крижановская, В. П. Третьякова. – Л. : ЛГУ, 1990. – 204 с.
112. Кряжева, И. К. Включенность личности в трудовой процесс и эмоциональное самочувствие как критерий адаптированности рабочего на производстве: Социально-психологические проблемы производственного коллектива/ И. К. Кряжева. – М.: Наука, 1983.
113. Лаврентьева, З. И. Педагогика социальной реабилитации : учеб. пособие / З. И. Лаврентьева. – Новосибирск : НГПУ, 2003. – 156 с.
114. Лаврентьева, З. И. Процесс реабилитации в социальном развитии подростка: монография / З. И. Лаврентьева. – Новосибирск : НГПУ, 2006. – 250 с.

115. Лаврентьева, З. И. Реабилитация как категория социальной педагогики / З. И. Лаврентьева // Социальная педагогика и социальная работа в Сибири. – 2003. – № 1/2.
116. Лазурский, А. Ф. Классификация личности / А. Ф. Лазурский. – Л., 1924. – 290 с.
117. Ламарк, Ж. Б. Философия зоологии : в 2 т. Т. 1 / Ж. Б. Ламарк. – М.-Л. : Биомедгиз, 1935. – 330 с.
118. Латышкина, Д. И. История педагогики : учеб. пособие / Д. И. Латышкина. – М. : Гардарики, 2002. – 603 с.
119. Лебедев, В. И. Личность в экстремальных ситуациях / В. И. Лебедев. – М. : Политиздат, 1989. – 304 с.
120. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А. Н. Леонтьев. – М. : Просвещение, 1971. – 132 с.
121. Леопа, А. В. Историческое сознание и кризисный социум : монография / А. В. Леопа. – М. : Издательство «Спутник+», 2013. – 230 с.
122. Леопа, А. В. Трансформация исторического сознания в переходный период истории (конец XX – начало XXI вв.): Монография / А. В. Леопа. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2012. – 242 с.
123. Леухин, О. Н. Процесс адаптации курсантов к военно-профессиональной деятельности в системе «военный вуз – войска» : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. Н. Леухин. – Казань : КГТУ, 2006. – 22 с.
124. Маркевич, О. Е. Формирование личности в процессе военного образования / О. Е. Маркевич // Философия образования. – 2004. – № 3 (11). – С. 205.
125. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : межд. Гуманитарный фонд «Знание», 1996.
126. Маслова, Ж. М. Психологические факторы адаптации и профессионального роста сотрудников ГИБДД : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Ж. М. Маслова. – СПб. : СПбУ МВД РФ, 2010.
127. Медведев, Г. П. Адаптация – важнейшая проблема педагогики высшей школы / Г. П. Медведев, Ю. Е. Колесников, Б. Г. Рубин // Советская педагогика. – 1969. – № 3. – С. 64–71.

128. Меерсон, Ф. З. Адаптация, стресс и профилактика / Ф. З. Меерсон. – М. : Наука, 1981. – 278 с.
129. Мельникова, Н. Н. Основные тенденции развития понятия адаптации / Н.Н. Мельникова // Материалы конф. преподавателей фак-та психологии. – Челябинск : ЮурГУ, 1999. – С. 4–5.
130. Методика и технология работы социального педагога : учеб. пособие для студ. вузов / Б. Н. Алмазов [и др.]; ред. : М. А. Галагузова, Л. В. Мардахаев. – М. : Академия, 2002. – 192 с.
131. Милославова, И. А. Адаптация как социально-психологическое явление / И. А. Милославова // Социальная психология и философия: сб. науч. тр. – Вып. 2. – Л. : Наука, 1973. – С. 13.
132. Милославова, И. А. Понятие и структура социальной адаптации : автореф. дис. ... канд. псих. наук / И. А. Милославова. – Л. : ЛГПИ им. А. И. Герцена, 1974. – 9 с.
133. Михайлов, Ю. Я. Особенности социальной адаптации бывших военнослужащих и членов их семей к условиям гражданской среды : автореф. дис. ... канд. соц. наук / Ю. Я. Михайлов. – М. : РГСУ, 2005. – 26 с.
134. Мороз, Н. М. Социальная зрелость личности советского воина / Н. М. Мороз. – М. : МО СССР, 1985. – 120 с.
135. Москва в зеркале цифр, фактов, событий 2007–2008 // Официальный сервер Правительства Москвы. – URL: <http://www.mos.ru/>.
136. Моторина, Л. Е. Философия антропологии : учеб. пособие для вузов / Л. Е. Моторина. – М. : Высш. шк., 2003. – 256 с.
137. Мудрик, А. В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / А. В. Мудрик; ред. В. А. Сластенин. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.
138. Мудрик, А. В. Социальная педагогика / А. В. Мудрик. – М., 2002. – 250 с.
139. Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы, стратегии) / А. А. Налчаджян. – Ереван, 1988. – 236 с.
140. Натальина, И. И. Об изучении индивидуальных особенностей вторичных образов / И. И. Натальина // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 1. – С. 24–29.

141. Не дай цветку сломаться: из опыта работы реабилитационного центра коррекционной педагогики // Сломанный цветок / ред. В. И. Широнский, Л. С. Алексеева, А. П. Русовская. – М., 1997. – 120 с.
142. Нервно-психическая неустойчивость и мероприятия по ее выявлению у военнослужащих : учеб.-метод. пособие / Министерство обороны РФ. – М., 1992. – 32 с.
143. Нечаев, Н. В. Адаптация слушателей интернатуры военно-медицинского института к условиям их обучения : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Н. В. Нечаев. – Саратов : СГМУ, 2010.
144. Никитин, М. В. Модернизация управления развитием образовательных организаций: монография / М. В. Никитин. – М. : ИЦ «АПО», 2001.
145. Новиков, В. В. Социально-психологические проблемы управления производственным коллективом : автореф. дис. д-ра псих. наук / В. В. Новиков. – М., 1990. – 28 с.
146. Новиков, В. В. Психологическое управление производственной организацией (Настольная книга советского менеджера и практического психолога) / Ю. М. Забродин, В. В. Новиков. – М., 1990. – 246 с.
147. Обертенюк, В. Г. Социальная адаптация военнослужащих, уволенных с военной службы, в современных условиях: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. соц. наук / В. Г. Обертенюк. – Ростов н/Д. : ЮФУ, 2007.
148. Ольшанский, Д. В. Адаптация / Д. В. Ольшанский // Энциклопедический философский словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – С. 12–13.
149. Основы военной акмеологии : учеб. пособие : в 2-х ч. Ч. 1 / ред. : П. А. Корчемский, Л. Г. Лаптев, В. Г. Михайловский. – М. : Военная академия им. Ф. Э. Дзержинского, 1996. – 256 с.
150. Основы военной акмеологии : учеб. Пособие : в 2-х ч. Ч. 2 / ред. : П. А. Корчемский, Л. Г. Лаптев, В. Г. Михайловский. – М. : Военная академия им. Ф. Э. Дзержинского, 1996. – 319 с.
151. Охремчук, С. И. Социально-педагогическая адаптация курсантов в условиях высшего военного учебного заведения : дис. ... канд. педаг. наук / С. И. Охремчук. – Магнитогорск, 1999. – 192 с.

152. Павлов, И. П. Двадцатилетний опыт объективного изучения ВПД (поведения) животных / И. П. Павлов. – 7-е изд. – М. : Медицина, 1951. – 506 с.
153. Павлов, И. П. Избранные труды : в 3 т. Т. 2 / И. П. Павлов. – М. : АНП РСФСР, 1951. – 592 с.
154. Павлова, В. И. Адаптация бывших военнослужащих / В. И. Павлова // Российское военное образование. – 2007. – № 3. – С. 16.
155. Панченко, Л. Л. Психофизиологическая адаптация курсантов морских специальностей на начальных этапах профессионального образования : автореф. дис. ... канд. биол. наук / Л. Л. Панченко. – Владивосток : Институт биологии моря ДВО РАН, 2005.
156. Пароваева, В. П. Психофизиологическая адаптация сотрудников силовых структур, проходивших службу в особо опасных условиях : автореф. дис. ... канд. мед. наук / В. П. Пароваева. – Волгоград : ВГМУ, 2005.
157. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М., 1971. – 165 с.
158. Пахомов, В. В. Функциональное состояние организма и военно-профессиональная адаптация курсантов с разным уровнем нервно-психической устойчивости в процессе обучения в институте радиационной, химической и биологической защиты : автореф. дис. ... канд. мед. наук / В. В. Пахомов. – Саратов : СГМУ, 2007.
159. Педагогика : учеб. пособие для студ. пед. вузов и пед. колледжей / ред. П. И. Пидкасистый. – М. : Педагогическое общество России, 1998. – 640 с.
160. Петровский, А. В. Возможные пути построения общепсихологической теории личности / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1987. – № 4. – С. 30–44.
161. Петровский, В. А. Психология неадаптивной активности. – М. : ТОО «Горбунок», 1992. – 224 с.
162. Печени, А. Человеческие качества / А. Печени. – М., 1980. – 302 с.
163. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – М., 1969. – 659 с.

164. Письмо Начальника ГУ – Главного Управления ПФР № 2 по г. Москве и Московской области «Об апробации квалификационных характеристик руководителей и специалистов» / Архивный документ организации. – 20.02.2008, № 202-НК/1093.
165. Плещев, В. В. Проблема социальной адаптации бывших военнослужащих / В. В. Плещев // Социально гуманитарные знания. – 2006. – № 6. – С. 333–339.
166. Подоляк, Я. В. Личность и коллектив: психология военного управления / Я. В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989. – 350 с.
167. Помермян, А. Н. Правовые и социальные гарантии военнослужащих и проблемы их правового регулирования / А. Н. Помермян // Философия образования. – 2004. – № 3 (11). – 210 с.
168. Проблема и задачи мотивации персонала // Корпоративный менеджмент. – URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2001%E2%80%93932/kozicheva#>.
169. Просецкий, П. А. Психологические особенности адаптации студентов нового приема к условиям обучения в вузе / П. А. Просецкий // Комплексные проблемы профориентации, адаптации и повышения квалификации кадров. – Минск, 1976. – С. 124–128.
170. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда : учеб. пособие к курсу: «Психология труда и инженерная психология» / Н. С. Пряжников. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1997.
171. Психологическое обеспечение будущих учителей. – Саратов, 1991. – С. 63–64.
172. Психология и педагогика // Военная психология: учебник для вузов / ред. А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер. – 2005. – 464 с.
173. Психология развивающейся личности // ред. А. В. Петровского. – М., 1987. – 240 с.
174. Психология. Педагогика. Этика : учеб. пособие / ред. Ю. В. Наумкин. – М. : Закон и право; ЮНИТИ, 1999. – 350 с.
175. Пьянзин, В. К. Адаптация молодых офицеров: практический опыт / В.К. Пьянзин // Военная мысль. – 2002. – № 4. – С. 39.
176. Реабилитация социально-дезадаптивных детей и подростков / сост. Г. М. Иващенко. – М., 1998. – 200 с.

177. Реан, А. А. Психология адаптации личности: анализ, теория, практика / А. А. Реан, А. А. Баранов, А. Р. Кудашев. – М. : Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.
178. Ретюнский, Л. Т. Игровая методика как способ интенсификации познавательной активности / Л. Т. Ретюнский // *Философия образования*. – 2003. – № 6. – 178 с.
179. Родионова, Е. А. Адаптация студентов в многопрофильном колледже: дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Родионова. – Оренбург, 2002. – 196 с.
180. Романенко, В. Ф. Модель социально-педагогической адаптации обучающихся в учреждении начального профессионального образования / В. Ф. Романенко, В. И. Егоров, З. Г. Клименко. – М. : АПО, 2001. – 205 с.
181. Ромм, М. В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методологический аспект / М. В. Ромм. – Новосибирск : Наука; Сибирское издание «фирма РАН», 2000. – 275 с.
182. Российская педагогическая энциклопедия / гл. ред. В. В. Давыдов. – М. : БРЭ, 1973.
183. Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности будущих офицеров / Л. Ф. Железняк, М. И. Лношкин, А. Т. Ростунов. – М., 1982. – 246 с.
184. Рубин, Б. Г. Студент глазами социолога / Б. Г. Рубин, Ю. С. Колесников // *Социологические проблемы воспроизводства рабочей силы высшей квалификации*. – Ростов н/Д, 1969. – 277 с.
185. Руденский, Е. В. Концептуальные основы психологии адаптации личности / Е. В. Руденский. – Новосибирск, 1997. – 275 с.
186. Савченко, Т. В. Профессиональная адаптация старшеклассников к получению высшего профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук / Т. В. Савченко. – Сургут, 2006. – 274 с.
187. Савченко, В. М. Социально-педагогическая адаптация молодого пополнения различных субкультур к военной службе: на примере частей ЖДВ : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. М. Савченко. – М. : ВУМО РФ, 2010.

188. Сафонова, Т. Я. Социальная работа. Жесткое обращение с детьми / Т. Я. Сафонова, Е. И. Цымбал. – М., 2001. – 175 с.
189. Свиридов, Н. А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе : автореф. дис. ... канд. фил. наук / Н. А. Свиридов. – Л., 1974. – 19 с.
190. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М. : Прогресс, 1982. – 124 с.
191. Семенюк, Э. П. Идеи информологии в контексте современного развития науки и социальной практики. Проблемы инфовзаимосвязи / Э. П. Семенюк. – Новосибирск, 1993. – 45 с.
192. Сеченов, И. М. Избранные произведения / И. М. Сеченов. – М. : Учпедгиз, 1953. – 333 с.
193. Синельник, М. В. Социально-педагогическая адаптация женщин-курсантов в военном вузе : дис. ... канд. пед. наук / М. В. Синельник. – М. : ВУМО РФ, 2011.
194. Синцова, Л. К. Социализация и адаптация (социально-философский анализ) и вопросы нравственного воспитания личности / Л. К. Синцова. – Барнаул : БГПИ, 1984. – 64 с.
195. Ситмбетов, Д. А. Исследование и оптимизация адаптации военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в течение одного года, к условиям военно-профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Д. А. Ситмбетов. – Саратов : СГМУ, 2011.
196. Словарь по социальной педагогике / авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
197. Сметанин, Е. Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации / Е. Н. Сметанин // Социс. – 1998. – № 4. – С. 18.
198. Смирнов, В. И. Общая педагогика : учеб. пособие / В. И. Смирнов. – М. : Логос, 2002. – 304 с.
199. Смирнов, Е. Л. Механизмы реализации адаптивных возможностей и формирования дизадаптивных расстройств у юношей при прохождении военной службы : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Е. Л. Смирнов. – Иркутск : Научный центр проблем здоровья семьи и репродукции человека СО РАМН, 2012.

200. Советский энциклопедический словарь / ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1990. – 1630 с.
201. Современная военная психология : хрестоматия / сост. А. А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2003. – 573 с.
202. Современный словарь иностранных слов. – М., 2003. – 350 с.
203. Соловьев, В. Н. Адаптация студентов к учебному процессу в высшей школе: дис. ... д-ра пед. наук / В.Н. Соловьев. – Ижевск, 2003. – 499 с.
204. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профадаптации // Методические рекомендации. – Л. : ВНИИ профтехобразования, 1988. – 21 с.
205. Социальная адаптация детей в дошкольных учреждениях / ред. Р.В. Тонкова-Ямпольская (СССР), Р. Шмидт-Кольмер (ГДР). – М. : Медицина, 1980. – 253 с.
206. Социальная педагогика: курс лекций / общ. ред. М. А. Галагузова. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 416 с.
207. Социальная педагогика : учеб. пособие для студ. вузов / ред. В. А. Никитин. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 272 с.
208. Справочник офицера-воспитателя / общ. ред. Н. И. Резник. – Вып. 35. – М., 2003. – 368 с. – (Сер. «Право в Вооруженных силах»).
209. Старосотникова, В. Ю. Стратегии профессиональной адаптации студентов в социальном пространстве высших учебных заведений : автореф. дис. ... канд. соц. наук / В. Ю. Старосотникова. – Н. Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2010.
210. Статуева, Л. М. Психофизиологическая адаптация старшеклассников и студентов к различным системам обучения : автореф. дис. ... канд. биол. наук / Л. М. Статуева. – Н. Новгород : ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2008.
211. Сумерки богов: Ф. Ницше, З. Фрейд, Э. Фромм, А. Камю, Ж.-П. Сартр. – М. : Политическая литература, 1989. – 398 с.
212. Съедин, С. И. «Дедовщина» в воинских коллективах: причины, пути выявления и искоренения. Социально-психологический аспект / С. И. Съедин, В. М. Крук. – М. : ВПА, 1990. – С. 14.

213. Таранов, Е. В. Социально-психологические проблемы рабочей молодежи / Е. В. Таранов. – М., 1976. – 211 с.
214. Тарасов, С. И. Адаптация военнослужащих / С. И. Тарасов // Социус. – 1999. – № 2. – С. 20–25.
215. Тард, Г. Толпа и публика. Социальные этюды / Г. Тард, Ю. Н. Эрхиль. – СПб. : Тип, 1902. – С. 83 – 120.
216. Теория и практика воспитания военнослужащих : учеб. пособие ГУ воспитательной работы ВС РФ / общ. ред. Н. И. Резник. – М. : 12-е ЦТ МО РФ, 2005. – 340 с.
217. Тищенко, Н. Д. Естественная и социальная адаптация человека: социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Н. Д. Тищенко. – Чита : ЗабГГПУ им. Чернышевского, 2012.
218. Тригорлый, С. Н. Психофизиологическая адаптация студентов высших учебных заведений : дис. ... канд. мед. наук / С. Н. Тригорлый. – Владивосток : ГУ «Институт биологии моря Дальневосточного отделения РАН», 2006.
219. Тюлькина, Ю. С. Многоуровневая адаптация персонала: механизм и методика формирования: автореферат дис. ... кандидата экономических наук/ Ю. С. Тюлькина. – Воронеж: ВГУ, 2010.
220. Тюрин, А. А. Психофизиологические характеристики военнослужащих с разным уровнем адаптации : дис. ... канд. псих. наук / А. А. Тюрин. – СПб. : РГПУ им. Герцена, 2011.
221. Урманцев, Ю. А. Природа адаптации / Ю. А. Урманцев // Вопросы философии. – 1998. – № 12. – С. 21 – 37.
222. Федорова, Е. Е. Адаптация студентов вузов к учебно-профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук / Е. Е. Федорова. – Магнитогорск : МаГУ, 2007.
223. Федотов, Е. Г. Социально-экономическая адаптация сотрудников милиции, уволенных из органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. Г. Федотов. – М. : МосУ МВД, 2006.
224. Философия науки. История и теория: учеб. пособие / ред. А. Л. Никифоров. – М. : Идея-Пресс, 2006. – 264 с.
225. Фирсов, М. В. Теория социальной работы : учеб. пособие для студ. вузов / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. – М. : Владос, 2001. – 432 с.

226. Фомин, Н. А. Физиология человека / Н. А. Фомин. – 3-е изд. – М. : Просвещение, 1995. – 416 с.
227. Фрейд, З. Психология бессознательного : сб. / З. Фрейд. – М. : Просвещение, 1989. – 447 с.
228. Фридман, Л. М. Психологический справочник учителя / Л. М. Фридман, И. Ю. Калугина. – М. : Просвещение, 1991. – 288 с.
229. Ховалкин, О. В. Профессиональная адаптация сотрудников госавтоинспекции к служебной деятельности средствами физической культуры : дис. ... канд. пед. наук / О. В. Ховалкин. – Барнаул : АлтГПА, 2010.
230. Хусаинова, Р. Р. Адаптация студентов к условиям образования в педагогическом вузе посредством группообразующей деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Р. Р. Хусаинова. – Киров : ВятГГУ, 2005.
231. Цвигайло, М. А. Военно-профессиональная адаптация курсантов с разной категорией профессионального психологического отбора к условиям обучения в военном авиационном институте радиоэлектроники : дис. ... канд. мед. наук / М. А. Цвигайло. – Саратов : СГМУ, 2010.
232. Чепуренко, А. Ю. Малое предпринимательство в России / А. Ю. Чепуренко. – URL: http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol01_4/Chepurencol.htm.
233. Шестоперов, А. М. Ежеквартальный информационно-аналитический доклад Национального института системных исследований проблем предпринимательства «Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в январе-марте 2007 года» / А. М. Шестоперов. – URL: http://nisse.ru/work/projects/monitorings/small-business/small-business_4.html.
234. Шилова, М. И. Социализация и воспитание личности школьника в педагогическом процессе / М. И. Шилова. – Красноярск, 2007. – 218 с.
235. Штофф, В. А. Моделирование в философии / В. А. Штофф. – М., 1967. – 76 с.
236. Штофф, В. А. Современные проблемы методологии научного познания / В. А. Штофф. – Л. : Знание, 1975. – 40 с.

237. Щербинина, Ю. В. Социальная адаптация и правовое положение отставных и бессрочноотпускных солдат Русской Армии в XIX в. : автореф. дис. ... канд. ист. наук / Ю. В. Щербинина. – Воронеж : ВГПУ, 2007.
238. Энциклопедия профессионального образования : в 3 т. / под ред. С. Я. Батышева. – М. : РАО Ассоциация «Профессиональное образование», 1999.
239. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон; пер. с англ. ; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М. : Прогресс, 1996. – 344 с.
240. Якимчук, Н. А. Социально-психологические особенности эффективной профессиональной адаптации офицеров в вузах пограничного профиля: на примере офицеров курсового звена : автореф. дис. ... канд. псих. наук / Н. А. Якимчук. – М. : РГСУ, 2010.
241. Якунин, В. А. Психология педагогической деятельности / В. А. Якунин, Е. Н. Линов. – Л. : Лань, 1990. – 187 с.

Приложение 1 | ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ 1 | ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ*

1. ПРОГРАММА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЧАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ПОДГОТОВКИ

1.1. Расчет учебного времени по предметам обучения

Таблица П1.1

№ п/п	Наименование дисциплины	Количество часов
1	Общевойские уставы	6
2	Радиационная, химическая и биологическая защита	2
3	Строевая подготовка	12
4	Физическая подготовка	5
5	Военно-медицинская подготовка	2
6	Основы безопасности военной службы	10
7	Общественно-государственная подготовка	4
8	Самостоятельная работа (резерв времени)	5
Итого		46

Командиру полка (учебной воинской части) разрешается уточнить продолжительность и содержание занятий, исходя из сроков прибытия молодого пополнения.

*Программа разработана на основании Курса боевой подготовки РТВ ВВС – 2014, часть 2, (введен в действие приказом главнокомандующего Военно-воздушными силами от 31 октября 2014 г.).

1.2. Тематика занятий по предметам обучения

Общевойские уставы

ТЕМА 1. Права, обязанности и ответственность военнослужащих

Занятие 1. Общие обязанности военнослужащих – 1 час

Содержание:

Военнослужащий Вооружённых Сил Российской Федерации – защитник Отечества. Права и общие обязанности военнослужащего. Обязанности солдата. Должностные и специальные обязанности военнослужащих.

Занятие 2. Ответственность военнослужащих – 1 час

Содержание:

Дисциплинарная, административная, гражданско-правовая, материальная и уголовная ответственность военнослужащих. Ответственность военнослужащих за совершение воинских преступлений. Порядок применения военнослужащим оружия.

ТЕМА 2. Взаимоотношения между военнослужащими

Занятие 1. Взаимоотношения между военнослужащими – 2 часа

Содержание:

Войсковые и корабельные воинские звания военнослужащих. Единоначалие. Начальники и подчинённые. Старшие и младшие. Приказ (приказание), порядок его отдачи и выполнения. Инициатива военнослужащих.

ТЕМА 3. Распределение времени и внутренний порядок в повседневной деятельности военнослужащих

Занятие 1. Распределение времени и внутренний порядок в повседневной деятельности военнослужащих – 2 часа

Содержание:

Распорядок дня части. Подъём, утренний смотр и вечерняя поверка. Учебные занятия. Завтрак, обед и ужин. Посещение военнослужащих.

Радиационная, химическая и биологическая защита

ТЕМА 1. Средства индивидуальной защиты и пользование ими

Занятие 1. Средства индивидуальной защиты и пользование ими – 2 часа

Содержание:

Средства защиты органов дыхания и кожи. Фильтрующий противогаз, его назначение, устройство. Респираторы, их назначение, устройство и правила пользования ими. Общевоинской защитный костюм (ОЗК), его назначение, устройство и подбор.

Строевая подготовка

ТЕМА 1. Строй и управление ими. Обязанности военнослужащих перед построением и в строю

Занятие 1. Строй и управление ими – 2 часа

Содержание:

Строй, шеренга, фланг, тыльная сторона строя, интервал, ширина строя, глубина строя, ряд. Одношереножный и двухшереножный строй, колонна, развернутый строй, походный строй, направляющий, замыкающий. Управление строем.

Занятие 2. Обязанности военнослужащих перед построением и в строю – 2 часа

Содержание:

Обязанности военнослужащих перед построением и в строю. Проверка исправности оружия, заправка обмундирования, место в строю, поведение в строю, передача приказаний и команд.

ТЕМА 2. Строевые приемы и движение без оружия

Занятие 1. Строевые приемы и движение без оружия – 1 час

Содержание:

Строевая стойка. Выполнение команд: «Становись», «Равняйся», «Смирно», «Вольно», «Заправиться», «Отставить», «Головные уборы – снять (надеть)». Повороты на месте. Строй отделения, взвода.

Занятие 2. Строевые приемы и движение без оружия – 1 час

Содержание:

Движение строевым и походным шагом. Выполнение команд: «Шагом-марш», «На месте шагом-марш», «Прямо», «Шире (короче) шаг», «Чаще (реже) шаг». Повороты в движении.

Занятие 3. Строевые приемы и движение без оружия – 1 час

Содержание:

Выполнение воинского приветствия без оружия на месте. Выполнение воинского приветствия без оружия в движении. Выход из строя и возвращение в строй. Подход к начальнику и отход от него.

Занятие 4. Строевые приемы и движение без оружия – 1 час

Содержание:

Действия личного состава при выносе и относе Боевого знамени части.

ТЕМА 3. Строевые приемы и движение с оружием

Занятие 1. Строевые приемы и движение с оружием – 2 часа

Содержание:

Строевая стойка с оружием. Выполнение приемов с оружием на месте. Выполнение воинского приветствия с оружием на месте.

Занятие 2. Строевые приемы и движение с оружием – 2 часа

Содержание:

Строевая стойка с оружием. Действия с оружием в движении. Выполнение воинского приветствия с оружием в движении.

Физическая подготовка

ТЕМА 1. Гимнастика и атлетическая подготовка

Занятие 1. Строевые приемы, перестроения, ознакомление и обучение общеразвивающим упражнениям. Разучивание и тренировка в выполнении действий обучаемых на учебных местах. Тренировка в выполнении КВУ № 1, круговая тренировка на многопролетных гимнастических снарядах. – 1 час

Содержание:

Строевые приемы, перестроения, ознакомление и обучение общеразвивающим упражнениям. Разучивание и тренировка в выполне-

нии действий обучаемых на учебных местах. Тренировка в выполнении КВУ № 1, круговая тренировка на многопролетных гимнастических снарядах.

Занятие 2. Разучивание и тренировка в выполнении упражнений: № 4 – подтягивание на перекладине, № 1 – КВУ № 1, № 16 – сгибание и разгибание рук в упоре лежа, № 17 – наклоны туловища вперед, круговая тренировка на гимнастических снарядах – 1 час

Содержание:

Разучивание и тренировка в выполнении упражнений: № 4 – подтягивание на перекладине, № 1 – КВУ № 1, № 16 – сгибание и разгибание рук в упоре лежа, № 17 – наклоны туловища вперед, круговая тренировка на гимнастических снарядах.

ТЕМА 2. Рукопашный бой

Занятие 1. Изучение и тренировка приемов (РБ-Н), комплексная тренировка: приемы страховки и само страховки (группировка, кувырок вперед, кувырок назад, падение вперед, падение назад, падение на бок, изготовка к бою с оружием и без оружия, передвижения, укол штыком (с выпадом, без выпада), удар прикладом сбоку, удар прикладом снизу – 1 час

Содержание:

Изучение и тренировка приемов (РБ-Н), комплексная тренировка: приемы страховки и само страховки (группировка, кувырок вперед, кувырок назад, падение вперед, падение назад, падение на бок, изготовка к бою с оружием и без оружия, передвижения, укол штыком (с выпадом, без выпада), удар прикладом сбоку, удар прикладом снизу.

ТЕМА 3. Ускоренное передвижение и легкая атлетика

Занятие 1. Обучение специальным беговым упражнениям (СБУ), технике старта и финиша в беге на 100 м, повторная тренировка в беге на 60 м (5×60 м, 50 % от максимальной скорости), равномерная тренировка в беге до 3 км – 2 часа

Содержание:

Обучение специальным беговым упражнениям (СБУ), технике старта и финиша в беге на 100 м, повторная тренировка в беге на 60 м

(5×60 м, 50 % от максимальной скорости), равномерная тренировка в беге до 3 км.

Военно-медицинская подготовка

ТЕМА 1. Личная гигиена военнослужащих

Занятие 1. Личная гигиена военнослужащих – 2 часа

Содержание:

Санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия. Закаливание военнослужащих, занятия физической подготовкой и спортом. Правила личной и общественной гигиены. Понятие об инфекционных заболеваниях и их возбудителях. Источники инфекций. Пути распространения инфекционных заболеваний. Меры личной профилактики.

Основы безопасности военной службы

ТЕМА 1. Основы обеспечения безопасности военнослужащих при прохождении ими военной службы. Обязанности военнослужащего по соблюдению требований безопасности военной службы и по предупреждению заболеваний, травм и поражений

Занятие 1. Безопасность военной службы и ее содержание – 2 часа

Содержание:

Безопасность военной службы и ее содержание. Требования Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации по обеспечению безопасности военной службы. Обязанности военнослужащего по соблюдению требований безопасности и мер предупреждения заболеваний, травм и поражений. Ответственность военнослужащих за невыполнение установленных и доведенных до него требований безопасности.

ТЕМА 2. Основы пожаро-, электро- и взрывобезопасности

Занятие 2. Основы пожаро-, электро- и взрывобезопасности – 1 час

Содержание:

Условия безопасности военной службы и их общая характеристика. Пожарная безопасность, электробезопасность и взрывобезопасность – как важнейшие условия безопасности военной службы.

ТЕМА 3. Общие требования безопасности военнослужащих при выполнении ремонтно-строительных и хозяйственных работ

Занятие 1. Общие требования безопасности военнослужащих при выполнении ремонтно-строительных и хозяйственных работ – 2 часа

Содержание:

Основные виды ремонтно-строительных и хозяйственных работ, выполняемых в воинской части. Требования безопасности при выполнении ремонтно-строительных и хозяйственных работ.

ТЕМА 4. Требования безопасности военнослужащих при несении боевого дежурства, караульной и внутренней служб, эксплуатации вооружения и военной техники

Занятие 1. Требования безопасности военнослужащих при несении боевого дежурства, караульной и внутренней служб, эксплуатации вооружения и военной техники – 2 часа

Содержание:

Общий порядок организации и несения боевого дежурства, эксплуатации вооружения и военной техники, несения службы в суточном наряде в воинской части. Деятельность командиров (начальников), иных должностных лиц воинской части по обеспечению безопасности личного состава.

ТЕМА 5. Требования безопасности военнослужащих при проведении тактических учений, стрельб и других занятий по боевой подготовке

Занятие 1. Требования безопасности военнослужащих при проведении тактических учений, стрельб и других занятий по боевой подготовке – 2 часа

Содержание:

Боевая подготовка – как основное содержание повседневной деятельности войск (сил). Требования безопасности при проведении тактических учений, стрельб и иных мероприятий боевой подготовки.

ТЕМА 6. Действия военнослужащих при несчастных случаях, порядок оказания первой помощи пострадавшим

Занятие 1. Действия военнослужащих при несчастных случаях, порядок оказания первой помощи пострадавшим – 1 час

Содержание:

Несчастные случаи с военнослужащими, их обстоятельства, причины и возможные последствия. Практические действия военнослужащего при несчастном случае с сослуживцем по оказанию первой помощи.

Общественно-государственная подготовка

ТЕМА 1. История и традиции Вооружённых сил

Занятие 1. История и традиции Вооружённых сил – 2 часа

Содержание:

Назначение и состав Вооружённых сил Российской Федерации. История и традиции вида Вооружённых сил, рода войск, части.

ТЕМА 2. Законность и правопорядок

Занятие 1. Законность и правопорядок – 2 часа

Содержание:

Законодательство Российской Федерации о порядке прохождения военной службы по призыву. Права и обязанности военнослужащих. Законность и правопорядок. Уголовная ответственность военнослужащих за преступления против военной службы.

2. ПРОГРАММА ОБЩЕВОЙСКОВОЙ ПОДГОТОВКИ

2.1. Расчет учебного времени по предметам обучения

Таблица П1.2

№ п/п	Наименование дисциплины	Количество часов
1	Тактическая подготовка	10
2	Разведывательная подготовка	4
3	Инженерная подготовка	6
4	Радиационная, химическая и биологическая защита	8
5	Строевая подготовка	10
6	Военно-медицинская подготовка	6
7	Военная топография	2
8	Основы безопасности военной службы	4
9	Общевойсковые уставы ВС РФ	8
10	Огневая подготовка	10
11	Экологическая подготовка	2
12	Общественно-государственная подготовка	8
13	Физическая подготовка	10
14	Самостоятельная работа (резерв времени)	4
Итого:		92

2.2. Тематика занятий по предметам обучения

Тактическая подготовка

ТЕМА 1. Назначение и задачи РТВ ВВС – 1 час

Содержание:

Назначение, состав, структура, задачи, решаемые ВВС ВС РФ.
Назначение, состав, структура, задачи решаемые РТВ ВВС. Основные виды ВиВТ РТВ ВВС, перспективы развития РТВ ВВС.

ТЕМА 2. Организация боевого дежурства в радиотехническом подразделении – 2 часа

Содержание:

Силы и средства, привлекаемые к БД в РТВ ВВС, и задачи, решаемые ими. Подготовка личного состава к БД. Организация БД в радиотехническом подразделении. Ответственность военнослужащих за нарушение порядка несения боевого дежурства.

ТЕМА 3. Оборудование КП (ПУ) радиотехнического подразделения и организация выполнения боевой задачи на нём – 2 часа

Содержание:

Размещение и оборудование рабочих мест боевых расчётов КП (ПУ) радиотехнических подразделений. Состав и обязанности лиц боевых расчётов радиотехнических подразделений. Порядок выполнения боевой задачи боевыми расчётами радиотехнических подразделений.

ТЕМА 4. Действия личного состава при подъеме по тревоге. Действия личного состава при объявлении готовности 1 – 1 час

Содержание:

Выполнение личным составом подразделения обязанностей согласно боевому расчету по тревоге. Боевая экипировка. Тренировка в действиях по сигналам оповещения.

ТЕМА 5. Радиолокационная разведка – 1 час

Содержание:

Цели радиолокационной разведки. Что включает в себя радиолокационная разведка? Требование к радиолокационной разведке. Классификация целей как объектов радиолокационной разведки.

ТЕМА 6. Организация использования воздушного пространства – 1 час

Содержание:

Государственная граница, воздушное пространство РФ и основные элементы его структуры. Особые события боевого дежурства.

ТЕМА 7. Организация наземной обороны радиотехнического подразделения. Действия личного состава при отражении нападения наземного противника на радиотехническое подразделение – 2 часа

Содержание:

Сигналы управления в бою. Действия по сигналам управления. Способы и приемы передвижения личного состава в бою при действиях в пешем порядке. Отражение атаки противника в ходе оборонительного боя. Карточка огня и порядок ее использования. Подготовка к атаке. Ведение наступления.

Разведывательная подготовка

ТЕМА 1. Разведка при занятии обороны опорного пункта – 1 час

Содержание:

Задачи и цели разведки противника. Оборудование наблюдательного поста. Задачи наблюдательного поста (наблюдателя). Назначение, состав, задачи ДРГ. Вооружение ДРГ. Тактика действий ДРГ вероятного противника.

ТЕМА 2. Средства воздушно-космического нападения противника и их боевое применение – 2 часа

Содержание:

Классификация СВКН противника, их предназначение, решаемые задачи. СВКН противника как объект радиолокационной разведки. Тактико-технические характеристики основных СВКН противника.

ТЕМА 3. Визуальная разведка воздушного противника – 1 час

Содержание:

Организация визуальной разведки в радиотехническом подразделении. Сбор и обработка визуальной информации на КП (ПУ) ра-

диотехнического подразделения. Формы донесений о воздушной обстановке передаваемой от наблюдателя ПВРХБН.

Инженерная подготовка

ТЕМА 1. Инженерное оборудование и маскировка позиций – 4 часа

Содержание:

Оборудование окопов, укрытий для личного состава и техники. Маскировка с учетом защиты от высокоточного оружия. Выбор места для оборудования одиночного окопа для стрельбы из автомата из различных положений (лежа, с колена, стоя). Выполнение норматива № 1. Противотанковые и противопехотные мины, взрывоопасные предметы. Защитные свойства местности. Виды сооружений для защиты личного состава: щели открытые и перекрытые; убежища «Пакет», КВС-У, КВС-А. Практическое оборудование щелей и их маскировка. Окопы с укрытием для РТС и требования к их возведению. Порядок использования естественных укрытий для защиты боевой техники. Маскировка техники в окопе с помощью табельных, штатных и подручных средств. Демаскирующие признаки.

ТЕМА 2. Инженерная разведка – 1 час

Содержание:

Силы, средства и порядок проведения инженерной разведки. Определения маршрута движения, преодоление бродов, мостов, съездов, мест размещения ВиВТ. Порядок действия военнослужащего при обнаружении мин, взрывоопасных предметов.

ТЕМА 3. Инженерные мероприятия по ликвидации последствий нападения противника – 1 час

Содержание:

Восстановление разрушенных дорог, мостов и других сооружений. Тушение и локализация пожаров. Проведение аварийно-спасательных работ. Правила и меры безопасности при выполнении работ.

**Радиационная, химическая
и биологическая защита**

ТЕМА 1. Боевые свойства оружия массового поражения – 1 час
Содержание:

Ядерное оружие. Химическое оружие. Биологическое оружие. Зажигательное оружие.

ТЕМА 2. Радиационная, химическая и биологическая защита как вид боевого обеспечения – 1 час

Содержание:

Цель, задачи и мероприятия РХБ защиты. Способы и средства для создания дымовых завес. Технические характеристики ручных дымовых гранат и дымовых шашек.

ТЕМА 3. Средства индивидуальной защиты – 1 час

Содержание:

Средства защиты органов дыхания. Средства защиты кожи.

ТЕМА 4. Средства коллективной защиты – 1 час

Содержание:

Назначение и оборудование объектов коллективной защиты. Правила пользования объектами и средствами коллективной защиты.

ТЕМА 5. Средства радиационной, химической и неспецифической биологической разведки – 1 час

Содержание:

Приборы радиационной, химической и биологической разведки.

ТЕМА 6. Выполнение нормативов по РХБ защите – 2 часа

Содержание:

Порядок определения оценки. Порядок выполнения нормативов.

ТЕМА 7. Специальная обработка – 1 час

Содержание:

Способы и средства для проведения специальной обработки. Организация и порядок проведения дегазация, дезактивации, дезинфекции штатного вооружения и военной техники.

Строевая подготовка

ТЕМА 1. Строй и управление ими. Обязанности военнослужащих перед построением и в строю – 1 час

Содержание:

Обязанности военнослужащих перед построением и в строю. Проверка исправности оружия, заправка обмундирования, место в строю, поведение в строю, передача приказаний и команд.

ТЕМА 2. Строевые приемы на месте и в движение без оружия – 3 часа.

Содержание:

Строевая стойка. Выполнение команд: «Становись», «Равняйся», «Смирно», «Вольно», «Заправиться», «Отставить», «Головные уборы – снять (надеть)». Повороты на месте. Строй отделения, взвода. Движение строевым и походным шагом. Выполнение команд: «Шагом-марш», «На месте шагом-марш», «Прямо», «Шире (короче) шаг», «Чаще (реже) шаг». Повороты в движении. Выполнение воинского приветствия без оружия на месте и в движении. Выход из строя и возвращение в строй. Подход к начальнику и отход от него.

ТЕМА 3. Строевые приемы и движение с оружием – 1 час.

Содержание:

Строевая стойка с оружием. Действия с оружием на месте и в движении. Выполнение воинского приветствия с оружием в движении.

Военно-медицинская подготовка

ТЕМА 1. Личная гигиена военнослужащих – 1 час

Содержание:

Понятие об инфекционных заболеваниях и их возбудителях. Источники инфекций. Пути распространения инфекционных заболеваний. Меры личной и общественной гигиены.

ТЕМА 2. Индивидуальные средства защиты, табельные и подручные перевязочные материалы и оказание помощи – 2 часа

Содержание:

Аптечка индивидуальная, аптечка войсковая, пакет перевязочный индивидуальный, пакет противохимический индивидуальный. Состав, предназначение и правила пользования. Табельные и подручные перевязочные материалы для наложения первичной повязки. Классификация ран. Наложение повязок при повреждении отдельных частей тела. Повязки головы и шеи. Повязки на грудь, область живота и промежность. Повязки на верхние и нижние конечности. Причины, признаки и последствия инфицирования ран. Меры по предупреждению развития раневой инфекции.

ТЕМА 3. Оказание первой медицинской помощи. Неотложные реанимационные мероприятия – 2 часа

Содержание:

Виды кровотечения. Острое малокровие. Травматический шок и неотложные противошоковые мероприятия. Правила и способы временной остановки кровотечения с использованием табельных и подручных средств. Особенности остановки кровотечения при ранениях шеи и травматических ампутациях конечностей.

Виды и признаки переломов. Признаки вывихов в суставах. Правила и способы оказания первой медицинской помощи при переломах костей и вывихах. Правила наложения шин. Наложение шин и иммобилизация суставов при отдельных видах переломов и вывихах с использованием табельных и подручных средств.

Виды и признаки ожогов. Ожоговый шок. Правила и способы оказания помощи обожженным. Причины и признаки перегревания, меры профилактики и оказания помощи. Виды и признаки отморожения и замерзания. Первая медицинская помощь при отморожении и замерзании. Первая медицинская помощь при поражении электрическим током, молнией, утоплении, обвалах, удушении, укусах ядовитых змей и насекомых. Причины, признаки и первая медицинская помощь при отравлениях угарным газом, ядовитыми техническими жидкостями и острых пищевых отравлениях.

Причины и признаки состояний, требующих проведения неотложных реанимационных мероприятий. Правила и техника непрямого массажа сердца и искусственного дыхания.

ТЕМА 4. Особенности оказания первой медицинской помощи при воздействии оружия массового поражения – 1 час

Содержание:

Поражающие факторы ядерного оружия. Комбинированные радиационные поражения. Оказание первой медицинской помощи пораженным. Порядок и правила использования табельных средств медицинской защиты. Признаки поражения боевыми отравляющими веществами. Оказание первой медицинской помощи пораженным. Порядок и правила использования табельных средств медицинской защиты.

Военная топография

ТЕМА 1. Измерения на местности – 1 час

Содержание:

Измерения на местности. Линейные и угловые единицы измерений. Переход от градусной меры к делениям угломера. Ошибки измерений. Измерения на местности углов с помощью подручных предметов, линейки, бинокля, компаса, приборов наблюдения и прицеливания. Определение на местности расстояний по степени видимости и слышимости, линейным и угловым размерам предметов, соотношение скоростей света и звука, времени и скорости движения, шагами, с помощью даль-

номеров. Влияние местности на боевые возможности основного вооружения подразделений РТВ.

ТЕМА 2. Ориентирование на местности без карты – 1 час

Содержание:

Ориентирование и целеуказания на местности без карты и по карте, условные знаки местных предметов и изображения рельефа местности на картах. Сущность ориентирования. Определение направлений на стороны горизонта по компасу, небесным светилам, признакам местных предметов. Выбор ориентиров. Целеуказание от ориентира, по азимуту и дальности до цели, наведением оружия в цель. Ориентирование на местности по азимутам. Определение азимутов на местные предметы. Порядок движения по азимутам. Выдерживание указанного (намеченного) направления движения и расстояния. Целеуказания от направления движения. Обход препятствий.

Основы безопасности военной службы

ТЕМА 1. Общие условия и мероприятия по обеспечению безопасности военной службы – 1 час

Содержание:

В чем заключается безопасность военной службы? Общие условия обеспечения безопасности военной службы в воинской части и подразделениях. Основные мероприятия по обеспечению безопасности военной службы. Общие положения по охране здоровья военнослужащих. Закаливание военнослужащих, занятие физической подготовкой. Санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия. Лечебно-профилактические мероприятия. Банно-прачечное обслуживание.

ТЕМА 2. Требования безопасности при обращении с оружием и боеприпасами – 1 час

Содержание:

Требования безопасности при обращении со стрелковым оружием и ручными гранатами. Примеры нарушения требований безопас-

ности. Причинно-следственная связь появления несчастных случаев при обращении с оружием на занятиях по боевой подготовке, в карауле, при совершении марша и уходе за оружием.

ТЕМА 3. Основные правила пожарной безопасности. Первичные средства пожаротушения – 2 часа

Содержание:

Общие положения по организации противопожарной охраны и правила пожарной безопасности на территории воинских частей и в подразделениях. Требования пожарной безопасности на позициях ВВТ, пунктах заправки горючим, складах и хранилищах. Назначение пожарных команд, пожарных постов и расчетов. Первичные средства пожаротушения. Назначение ручных пенных, углекислотных, бромэтиловых и порошковых огнетушителей и правила пользования ими. Требования безопасности при работе с огнетушителями. Правила прокладки и соединения пожарных рукавов.

Общевойские уставы

ТЕМА 1. Размещение военнослужащих – 1 час

Содержание:

Общие положения. Содержание помещений и территории. Проветривание и освещение помещений.

ТЕМА 2. Суточный наряд – 2 часа

Содержание:

Назначение суточного наряда, его состав, вооружение и подчиненность. Подготовка суточного наряда и развод. Обязанности дневального по роте, помощника дежурного по КПП, дневального по автопарку и посыльного по штабу. Тренировка и выполнение обязанностей дневального по роте. Практическое обучение действиям при подъеме, на утреннем осмотре, учебных занятиях, во время приема пищи и на вечерней поверке. Тренировка в выполнении обязанностей помощника дежурного по КПП, дневального по автопарку и по-

сильного по штабу. Организация пропускного режима в части. Порядок проверки документов. Действия при возникновении чрезвычайных ситуаций.

ТЕМА 3. Положение о порядке приведения к Военной присяге (принесения обязательств). Ритуал подъема и спуска Государственного флага – 1 час

Содержание:

Защита Отечества – священный долг каждого гражданина Российской Федерации. Военная присяга и ее значение. Порядок приведения к Военной присяге военнослужащих и ответственность в случае ее нарушения. Ритуал подъема и спуска Государственного флага.

ТЕМА 4. Организация и несение караульной службы – 2 часа

Содержание:

Общие положения. Несение караульной службы – выполнение боевой задачи. Состав караула. Часовой и караульный. Подготовка караула. Вооружение караула. Караульная форма одежды. Пост. Способы охраны объектов. Часовой и его неприкосновенность. Общие обязанности часового. Порядок применения оружия часовым и караульным. Несение службы часовым. Порядок вызова на пост начальника караула. Особые обязанности часового у Боевого Знамени, вскрытого хранилища, входа в караульное помещение, часового, охраняющего арестованных на гауптвахте. Действия часового при приближении к посту людей, нападении на пост, возникновении пожара на посту и своем заболевании. Развод караулов. Смена караулов. Смена часовых. Внутренний порядок в караулах.

ТЕМА 5. Общие положения Дисциплинарного устава Вооруженных сил РФ. Поощрения – 1 час

Содержание:

Общие положения Дисциплинарного устава. Военская дисциплина, на чем она основывается, к чему обязывает и чем достигается. Обязанности военнослужащего по соблюдению воинской дисципли-

ны, его ответственность за нарушение воинской дисциплины и общественного порядка. Приказ командира – закон для подчиненных. Поощрения, применяемые к солдатам, сержантам и старшинам.

ТЕМА 6. Дисциплинарная ответственность военнослужащих.
Дисциплинарные взыскания – 1 час

Содержание:

Дисциплинарная ответственность военнослужащих. Перечень грубых дисциплинарных проступков. Дисциплинарные взыскания, налагаемые на солдата. Права командиров (начальников) по применению дисциплинарных взысканий к подчиненным. Порядок исполнения дисциплинарных взысканий

Огневая подготовка

ТЕМА 1. Стрелковое оружие и ручные гранаты – 2 часа

Содержание:

Назначение, боевые свойства и общее устройство автомата, его неполная разборка и сборка. снаряжение магазина патронами и зарядка оружия. Осмотр, подготовка автомата к стрельбе и приведение его к нормальному бою. Уход за автоматом, его хранение и бережение. Назначение и боевые свойства ручных наступательных, оборонительных и противотанковых гранат. Устройство гранат и запалов к ним. Положение частей и механизмов до и после броска. Подготовка ручных гранат к броску.

ТЕМА 2. Основы и правила стрельбы – 2 часа

Содержание:

Явление выстрела. Начальная скорость пули. Траектория и ее элементы. Прямой выстрел. Нормальные (табличные) условия стрельбы. Влияние внешних условий на полет пули. Пробивное (убойное) действие пули. Назначение исходных установок (выбор прицела и точки прицеливания) для ведения огня из автомата с места по неподвижным и появляющимся целям. Корректирование стрельбы.

Определение поправок на отклонение метеорологических условий от нормальных и их учет при назначении исходных установок для стрельбы. Решение огневых задач.

ТЕМА 3. Приемы и способы ведения огня из автомата по неподвижным и появляющимся целям и метание ручных гранат – 6 часов

Содержание:

Действия с оружием при команде «К бою» и «Отбой». Изготовка к стрельбе из различных положений. Тренировка в однообразии и точности прицеливания. Производство выстрела (установка прицела, приклада автомата, прицеливание, спуск курка, удержание оружия при стрельбе одиночными выстрелами и очередями). Разведка целей наблюдением, определение исходных установок для стрельбы. Решение огневых задач с учетом поправок на угол места цели, ветер и температуру воздуха. Корректирование стрельбы.

Учебные стрельбы из автомата Калашникова (АКМ), упражнение №2 УНС согласно «Курсу стрельб из стрелкового оружия» (КС СО, БМ и ТВС РФ-2003). Метание ручных имитационных, наступательных, оборонительных и противотанковых гранат на дальность и меткость с места из окопа.

Экологическая подготовка

ТЕМА 1. Источники загрязнения окружающей среды в воинской части – 1 час

Содержание:

Виды источников загрязнения окружающей среды. Воздействие войск на окружающую среду в ходе выполнения боевых задач и в повседневной деятельности. Ответственность военнослужащих за экологические правонарушения.

ТЕМА 2. Предотвращение загрязнений, очистка и восстановление окружающей среды в процессе повседневной деятельности воинской части – 1 час

Содержание:

Система мероприятий комплексной экологической защиты по обеспечению экологической безопасности при боевой подготовке, эксплуатации военной техники, несении боевого дежурства и службе войск. Права и обязанности должностных лиц воинской части по осуществлению мероприятий экологической безопасности.

Общественно-государственная подготовка в период отдельного и совместного этапа обучения организуется на основании «Методических указаний Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» и календарных планов по общественно-государственной подготовке личного состава ВВС на учебный год.

3. ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ПО ВОЕННО-УЧЕТНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

3.1. Расчет учебного времени по предметам обучения

Таблица П1.3

№ п/п	Наименование дисциплины	Количество часов
1	Специальная подготовка ¹	90 (100)
2	Тактическая подготовка	10
3	Техническая подготовка ²	60 (50)
4	РХБ защита	5
5	Разведывательная подготовка	10
6	Инженерная подготовка	
7	Огневая подготовка	
8	Общевойские уставы ВС РФ	
9	Военная топография	
10	Военно-медицинская подготовка	
11	Основы безопасности военной службы	
12	Экологическая подготовка	
13	Строевая подготовка	
14	Общественно-государственная подготовка ³	20
15	Физическая подготовка ⁴	25
16	Самостоятельная работа (резерв времени)	4
Итого		230

¹ Для специалистов КП специальная подготовка 100 часов.

² Для специалистов КП техническая подготовка 50 часов.

³ Тематика занятий по общественно-государственной подготовке определяется соответствующей учебной программой.

⁴ Тематика занятий по физической подготовке определяется в соответствии с НФП Вооруженных Сил Российской Федерации.

3.2. Тематика занятий по предметам обучения

Специальная подготовка

Для специалистов РТС

ТЕМА 1. Организация выполнения боевой задачи на образце РТС

Занятие 1. Назначение, состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности. Организация, цели и задачи боевого дежурства – 2 часа

Содержание:

Организация боевого дежурства в РТВ ВВС. Задачи дежурных сил. Состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности.

Занятие 2. Организация выполнения боевой задачи оператором РТС – 4 часа

Содержание:

Состав и размещение боевого расчета. Функциональные обязанности в составе боевого расчёта. Требования для допуска личного состава к несению боевого дежурства. Порядок ведения документации.

Занятие 3. Рабочее место оператора – 4 часа

Содержание:

Оборудование рабочего места оператора. Содержание информации, виды формуляров и отметок, отображаемых на рабочем месте. Паспорт индикатора.

Занятие 4. Составление и передача донесений о воздушной обстановке – 6 часов

Содержание:

Полярная система координат. Сетка ПВО. Виды донесений о воздушной обстановке, порядок их составления и передачи.

Занятие 5. Объективный контроль – 2 часа

Содержание:

Порядок включения регистрирующей аппаратуры и ведения объективного контроля.

ТЕМА 2. Подготовка и проверка готовности РТС к выполнению боевой задачи

Занятие 1. Ежедневное техническое обслуживание РТС и контрольный осмотр (ЕТО и КО) – 8 часов

Содержание:

Проведение ЕТО и КО. Допустимые отклонения параметров. Анализ влияния отклонения параметров РТС на ее боевые возможности.

Занятие 2. Оценка технического состояния, уход и сбережения РТС – 4 часа

Содержание:

Порядок оценки технического состояния, ухода и сбережения РТС.

Занятие 3. Норматив № 1 «Включение и проверка готовности РТС (РМ) к выполнению боевой задачи» – 12 часов

Содержание:

Порядок выполнения норматива № 1 «Включение и проверка готовности РТС (РМ) к выполнению боевой задачи».

ТЕМА 3. Установка режимов работы РТС

Занятие 1. Работа оператора РТС по обнаружению и сопровождению целей в условиях активных и пассивных помех – 4 часа

Содержание:

Классификация радиопомех. Вид экрана индикатора при воздействии на РТС различного типа помех. Простейшие технические способы ослабления воздействия помех на РТС и порядок их применения. Средства и способы постановки вероятным противником активных и пассивных помех. Возможности аппаратуры защиты от воздействия помех. Определение вида помех и порядок выдачи данных на КП (ПУ), определение пеленгов источников активных помех. Режимы работы аппаратуры защиты от помех и порядок их примене-

ния. Порядок действий оператора при поиске, обнаружении и сопровождении целей в условиях активных и пассивных помех.

Занятие 2. Работа оператора РТС в условиях применения противником противорадиолокационных ракет – 4 часа

Содержание:

Возможности аппаратуры защиты от противорадиолокационных ракет (ПРР), режимы работы аппаратуры и ее боевое применение. Порядок применения аппаратуры защиты от противорадиолокационных ракет.

Занятие 3. Работа оператора РТС по обнаружению и сопровождению высотных скоростных целей – 4 часа

Содержание:

Особенности обнаружения и сопровождения высотных скоростных целей. Возможности РТС по обнаружению и сопровождению высотных скоростных целей. Режимы работы РТС, индикаторной аппаратуры.

Занятие 4. Работа оператора РТС по обнаружению и сопровождению маловысотных целей – 4 часа

Содержание:

Боевые возможности РТС по целям, действующим на малых и предельно малых высотах. Выбор режимов работы РТС. Выдача информации по целям, действующим на малых и предельно малых высотах.

Занятие 5. Работа оператора РТС по обнаружению и сопровождению маневрирующих целей – 4 часа

Содержание:

Особенности обнаружения и сопровождения маневрирующих целей. Признаки маневра по курсу, скорости и высоте полета. Режимы работы РТС и порядок действий оператора при поиске, обнаружении, сопровождении маневрирующих целей.

Занятие 6. Распознавание воздушных объектов – 4 часа

Содержание:

Характеристики летательных аппаратов как локационных объектов, характерные особенности отображения их на индикаторах РТС.

Использование различных режимов работы РТС при распознавании воздушных объектов. Признаки и порядок распознавания воздушных объектов. Виды информационных отметок на рабочем месте оператора. Определение состава, скорости и курсового параметра цели.

Занятие 7. Оповещение локационных объектов – 4 часа

Содержание:

Классификация воздушных объектов (воздушная цель, свой самолет). Оповещение локационных целей. Диапазоны и режимы оповещения, их боевое применение. Вид отметок оповещения на экране индикатора в различных режимах и диапазонах работы запросчика. Порядок действия оператора при оповещении целей.

Занятие 8. Норматив № 2 «Установка режимов работы РТС» – 6 часов

Содержание:

Условия и методика выполнения норматива № 2 «Установка режимов работы РТС».

ТЕМА 4. Работа оператора РТС по выдаче радиолокационной информации

Занятие 1. Норматив № 3 (6) «Производительность по выдаче информации» – 14 часов

Содержание:

Условия и методика выполнения норматива № 3 (6) «Производительность по выдаче информации».

Для специалистов КСА

ТЕМА 1. Организация выполнения боевой задачи на образце КСА

Занятие 1. Назначение, состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности. Организация, цели и задачи боевого дежурства – 2 часа

Содержание:

Организация боевого дежурства в РТВ ВВС. Задачи дежурных сил. Состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности.

Занятие 2. Организация выполнения боевой задачи специалистом КСА – 4 часа

Содержание:

Состав и размещение боевого расчета. Функциональные обязанности в составе боевого расчёта. Требования для допуска личного состава к несению боевого дежурства. Порядок ведения документации.

Занятие 3. Рабочее место специалиста КСА – 4 часа

Содержание:

Оборудование рабочего места. Содержание информации, виды формуляров, отображаемых на рабочем месте. Паспорт индикатора.

Занятие 4. Составление и передача донесений о воздушной обстановке – 6 часов

Содержание:

Полярная система координат. Сетка ПВО. Виды донесений о воздушной обстановке, порядок их составления и передачи.

Занятие 5. Объективный контроль – 4 часа

Содержание:

Порядок включения регистрирующей аппаратуры и ведения объективного контроля.

Занятие 6. Возможности средств радиолокации по обнаружению воздушных объектов – 4 часа

Содержание:

Возможности средств радиолокации по обнаружению воздушных объектов.

ТЕМА 2. Подготовка и проверка готовности КСА к выполнению боевой задачи

Занятие 1. Ежедневное техническое обслуживание КСА и контрольный осмотр (ЕТО и КО) – 8 часов

Содержание:

Проведение ЕТО и КО. Допустимые отклонения параметров. Анализ влияния отклонения параметров КСА на ее боевые возможности.

Занятие 2. Подготовка КСА к включению, порядок включения и выключения аппаратуры – 4 часа

Содержание:

Внешний осмотр. Включение и выключение КСА.

Занятие 3. Контроль за работой включенной аппаратуры КСА – 2 часа

Содержание:

Признаки нормального функционирования КСА. Порядок действий специалиста КСА при обнаружении отклонений в работе включенной аппаратуры КСА.

ТЕМА 3. Обнаружение и сопровождение воздушных объектов

Занятие 1. Поиск, обнаружение воздушных объектов – 2 часа

Содержание:

Виды отметок на экранах индикаторов КСА. Режимы работы рабочего места. Порядок поиска и обнаружения воздушных объектов.

Занятие 2. Присвоение характеристик воздушным объектам – 4 часа

Содержание:

Действия оператора при обнаружении воздушного объекта и присвоении ему характеристик.

Занятие 3. Сопровождение воздушных объектов – 4 часа

Содержание:

Действия оператора при взятии воздушных объектов на сопровождение. Виды корректур и их применение. Сопровождение одиночных воздушных объектов. Обнаружение и сопровождение воздушных объектов, действующих на разных высотах.

Занятие 4. Виды помех и их воздействие на средства радиолокации – 2 часа

Содержание:

Классификация помех. Вид экрана индикатора при воздействии на РТС различных типов помех. Способы ослабления воздействия помех и порядок их применения.

Занятие 5. Работа оператора КСА по обнаружению и сопровождению воздушных объектов в условиях помех – 6 часов

Содержание:

Действия оператора по обнаружению и сопровождению воздушных объектов в условиях активных и пассивных помех.

Занятие 6. Работа оператора КСА по обнаружению и сопровождению воздушных объектов в различных условиях – 6 часов

Содержание:

Действия оператора КСА по обнаружению и сопровождению маневрирующих воздушных объектов, действующих на разных высотах в условиях активных и пассивных помех.

ТЕМА 4. Нормативы боевой работы

Занятие 1. Норматив по включению и проверки готовности РМ к выполнению боевой задачи – 8 часов

Содержание:

Условия и методика выполнения нормативов по включению и проверки готовности РМ к выполнению боевой задачи.

Занятие 2. Нормативы на производительность по сопровождению целей и съему высоты – 10 часов

Содержание:

Условия и методика выполнения нормативов на производительность по сопровождению целей и съему высоты.

Занятие 3. Нормативы на производительность по выдаче целеуказаний – 6 часов

Содержание:

Условия и методика выполнения нормативов на производительность по выдаче целеуказаний.

Занятие 4. Нормативы на производительность по вызову характеристик сопровождаемых целей – 4 часа

Содержание:

Условия и методика выполнения нормативов на производительность по вызову характеристик сопровождаемых целей.

Для специалистов командных пунктов

ТЕМА 1. Организация выполнения боевой задачи на КП

Занятие 1. Назначение, состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности. Организация, цели и задачи боевого дежурства – 2 часа

Содержание:

Организация боевого дежурства в РТВ ВВС. Задачи дежурных сил. Состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности.

Занятие 2. Организация выполнения боевой задачи специалистом КП – 4 часа

Содержание:

Состав и размещение боевого расчета. Функциональные обязанности в составе боевого расчёта. Требования для допуска личного состава к несению боевого дежурства.

Занятие 3. Оборудование рабочего места планшетиста-считывающего – 2 часа

Содержание:

Назначение планшетов. Условные знаки, наносимые на планшет для отображения информации. Полярная система координат. Построение сетки ПВО. Организация внутренней связи. Назначение средств связи на рабочем месте.

ТЕМА 2. Подготовка специалистов КП к выполнению боевой задачи

Занятие 1. Кодирования сетки ПВО. Назначение кодовых, переговорных и сигнальных таблиц – 6 часов

Содержание:

Назначение и цель кодирования сетки ПВО. Порядок смены ключей к сетке ПВО. Образцы кодовых, переговорных и сигнальных таблиц, таблиц позывных. Подготовка рабочего места к выполнению боевой задачи.

Определение местонахождения цели в полярной системе координат, в квадратах сетки ПВО. Тренировка в считывании и отображении координат отдельных точек. Тренировка в написании цифр в зеркальном отображении.

Тренировка в считывании координат и отображении маршрутов 2–3 целей в полярной системе координат и в квадратах сетки ПВО. Тренировка в написании цифр, букв и их различных сочетаний в зеркальном отображении.

Занятие 2. Составление, передача, прием донесений о воздушной обстановке и прокладка трасс целей на КП (ПУ) радиотехнического подразделения, части – 10 часов

Содержание:

Понятия «локационные цели», «воздушные цели», «свои самолеты». Основные и дополнительные донесения о воздушной обстановке. Порядок составления и передачи донесений. Полные и сокращенные донесения. Нумерация воздушных целей и своих самолетов. Индексы принадлежности. Порядок нанесения номера цели, принадлежности, состава, высоты, времени при отображении трассы цели.

Тренировка в прокладке трасс, составлении и передаче донесений в полярной системе координат и квадратах сетки ПВО по 3–4 одновременно действующим целям.

Занятие 3. Составление, передача, прием и отображение уточняющих сведений о воздушной обстановке и действиях локационных целей – 8 часов

Содержание:

Оповещение войск о воздушной обстановке. Состав информации, ее прием и отображение. Дополнительные сведения и порядок их составления. Сигналы оповещения войск о характере и действиях локационных целей. Условные обозначения, применяемые для отображения действий локационных целей.

Тренировка в прокладке трасс, составлении и передаче донесений в полярной системе координат и квадратах сетки ПВО по 5 одновременно действующим целям с использованием сигналов оповещения о их характеристиках и действиях.

ТЕМА 3. Подготовка специалистов КП к выполнению боевой задачи при несении боевого дежурства

Занятие 1. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при несении боевого дежурства – 8 часов

Содержание:

Боевые возможности РТС, ПРВ. Параметры радиолокационного поля. Дежурное радиолокационное поле. Возможности конкретного радиолокационного поля по обнаружению и беспровальной проводке локационных целей. Элементы структуры воздушного пространства в границах радиолокационного поля части (соединения). Основные правила полетов авиации в воздушном пространстве РФ. Тренировка в прокладке трасс, составление и передача донесений одновременно по 5 локационным целям, в том числе выполняющим полеты по воздушным трассам, местным воздушным линиям и маршрутам.

Занятие 2. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим в особых случаях – 6 часов

Содержание:

Понятия «нарушение государственной границы РФ», «угроза нарушения государственной границы РФ», «контрольная цель».

Порядок выдачи и отображения данных при возникновении особых случаев в ходе несения боевого дежурства. Средства объективного контроля, порядок ведения объективного контроля и отработки отчетных документов.

ТЕМА 4. Подготовка специалистов КП к выполнению боевой задачи при действии воздушных целей в различных условиях обстановки

Занятие 1. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при действии целей на малых и предельно малых высотах – 8 часов

Содержание:

Понятия «малые и предельно малые высоты», «маловысотная цель». Особенности обнаружения и проводки маловысотных целей. Прием и отображение информации о маловысотных целях, получаемой от постов визуального наблюдения и других источников. Осо-

бенности нумерации, обозначения высоты и дискретности выдачи данных о маловысотных целях

Тренировка обучаемых в прокладке трасс, составлении и передаче донесений о воздушной обстановке при одновременном действии 6 целей, в том числе 2–3 целей на малых и предельно малых высотах.

Занятие 2. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при действии высотных скоростных и маневрирующих целей – 12 часов

Содержание:

Понятие «высотная скоростная и маневрирующая цели». Особенности выполнения боевой задачи расчетом КП (ПУ) при действии высотных скоростных и маневрирующих целей. Составление и передача донесений о воздушной обстановке.

Тренировка обучаемых в прокладке трасс, составлении и передаче донесений о воздушной обстановке при одновременном действии 6–7 локационных целей (1–2 высотных скоростных, 1–2 маневрирующих).

Занятие 3. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при применении противником активных и пассивных помех – 8 часов

Содержание:

Активные и пассивные помехи, средства и способы их создания. Влияние активных и пассивных помех на обнаружение и проводку воздушных целей. Формы донесений об активных и пассивных помехах. Условные знаки, применяемые для отображения активных и пассивных помех на планшетах и табло.

Тренировка обучаемых в прокладке трасс, составлении и передаче донесений по 7 одновременно действующим целям в условиях применения противником активных и пассивных помех

Занятие 4. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при прокладке трасс постановщиков активных помех триангуляционным методом – 8 часов

Содержание:

Сущность триангуляционного метода. Назначение и устройство триангуляционного планшета. Отображение на планшете пеленгов от постановщиков помех.

Тренировка обучаемых в приеме, отображении пеленгов, определении координат, завязке трасс, составлении и передаче донесений о постановщиках активных помех.

Занятие 5. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при действии целей в условиях сильного радиоэлектронного противодействия и применения противником ОМП – 8 часов

Содержание:

Противорадиолокационные ракеты, их назначение и тактико-технические данные. Сигналы оповещения о применении противником ОМП. Действия по сигналам оповещения. Содержание и передача данных о ядерных взрывах, отображение данных о радиационной, химической, биологической (бактериологической) обстановке.

Тренировка обучаемых в прокладке трасс, составлении и передаче донесений о воздушной обстановке, ядерных взрывах, радиационной, химической и биологической (бактериологической) обстановке.

Занятие 6. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при прокладке трасс и передаче донесений о сгруппированных целях – 6 часов

Содержание:

Производительность и пропускная способность каналов связи. Смысл термина «групповая цель». Порядок группирования целей. Формы донесений о групповых и сгруппированных целях. Условные знаки, применяемые для отображения сгруппированных целей.

Тренировка обучаемых в прокладке трасс целей, в том числе групповых (сгруппированных), действующих во всем диапазоне высот и скоростей с применением маневра, радиоэлектронного противодействия и ОМП.

Занятие 7. Выполнение боевой задачи планшетистом-считывающим при прокладке трасс и передаче донесений о целях различной степени важности – 4 часа

Содержание:

Дискретность выдачи данных в различных звеньях. Возможные значения дискретности выдачи плоскостных координат, высоты и других характеристик целей. Классификация локационных целей по их важности и очередность выдачи данных о них. Установление оптимальной дискретности выдачи информации при большом количестве целей с учетом различной степени их важности.

Тренировка обучаемых в прокладке трасс целей различной степени важности, действующих во всем диапазоне высот и скоростей с применением маневра, радиоэлектронного противодействия и ОМП.

Для специалистов ЭСУ

ТЕМА 1. Организация выполнения боевой задачи на образце РЭТ

Занятие 1. Назначение, состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности. Организация, цели и задачи боевого дежурства – 2 часа

Содержание:

Организация боевого дежурства в РТВ ВВС. Задачи дежурных сил. Состав дежурных сил и средств, степени и сроки их боевой готовности.

Занятие 2. Организация выполнения боевой задачи специалистом ЭСУ – 4 часа

Содержание:

Состав и размещение боевого расчета. Функциональные обязанности в составе боевого расчёта. Требования для допуска личного состава к несению боевого дежурства.

Занятие 3. Рабочее место специалиста ЭСУ – 6 часов

Содержание:

Оборудование рабочего места специалиста ЭСУ. Схема подключения обеспечиваемого комплекта РЭС (объекта) к источникам электропитания. Параметры потребляемой электроэнергии РТС, КСА и средств связи. Порядок ведения документации.

ТЕМА 2. Эксплуатация электросиловой установки

Занятие 1. Норматив № 51 «Контрольный осмотр агрегата (распределительного устройства)» – 20 часов

Содержание:

Порядок осмотра кабельной сети, заземляющего устройства, защитных средств, противопожарного и заправочного инвентаря и оборудования электростанции. Расположение и назначение органов управления, их исходное состояние перед включением. Последовательность операций, выполняемых при подготовке агрегатов электропитания к включению.

Занятие 2. Норматив № 52 «Включение агрегата и подача питания приемникам электроэнергии» – 22 часа

Содержание:

Включение аккумуляторных батарей. Включение агрегата электропитания и прогрев его до температуры охлаждающей жидкости +37 °С. Установка номинальной частоты вращения коленчатого вала двигателя и возбуждение синхронного генератора. Установка номинального напряжения и частоты тока синхронного генератора. Выдача электроэнергии на распределительное устройство.

Занятие 3. Норматив № 53 «Перевод питания приемника электроэнергии на резервный агрегат» – 22 часа

Содержание:

Подготовка резервных агрегатов электропитания к включению. Последовательность операций, выполняемых при включении агрегатов электропитания на параллельную работу при ручном и автоматическом управлении. Перевод нагрузки с основных агрегатов на резервные. Отключение основных агрегатов электропитания от распределительных устройств и их останов.

Занятие 4. Эксплуатация преобразователя частоты – 4 часа

Содержание:

Расположение и назначение органов управления, их исходное состояние перед включением. Последовательность операций, выполняемых при подготовке преобразователя частоты к включению.

Занятие 5. Перевод потребителей электрической энергии с промышленной сети на агрегаты электропитания – 6 часов

Содержание:

Подготовка агрегатов электропитания к включению. Последовательность операций, выполняемых при включении агрегатов на параллельную работу с промышленной сетью при ручном и автоматическом управлении. Переключение питания РЭТ с промышленной сети на агрегаты электропитания. Отключение промышленной сети от распределительного устройства.

Занятие 6. Включение и выключение агрегатов электропитания с местного и дистанционного пульта управления – 4 часа

Содержание:

Включение агрегатов электропитания с пульта дистанционного и местного управления. Последовательность операций при включении. Отключение потребителей электрической энергии и агрегатов электропитания. Последовательность операций при остановке агрегата электропитания.

Техническая подготовка

Для всех специалистов

ТЕМА 1. Основы радиотехники

Занятие 1. Постоянный и переменный электрический ток – 6 часов

Содержание:

Электрическая цепь постоянного и переменного тока, ее основные элементы и параметры. Определение и физика возникновения тока. Сопротивление и проводимость. Трехфазная система цепей переменного тока. Закон Ома для участка цепи и замкнутой электрической цепи. Соединение резисторов. Работа и мощность электрического тока. Резистор, конденсатор и катушка индуктивности в цепи переменного тока. Колебательный контур. Явление резонанса. Избирательные свойства колебательного контура.

Занятие 2. Магнитные и электромагнитные явления – 4 часа

Содержание:

Понятие о магнитном поле. Напряженность магнитного поля и магнитная индукция. Магнитное поле вокруг проводника с током. Явление электромагнитной индукции. Самоиндукция и взаимоиндукция.

Занятие 3. Электрорадиоэлементы – 4 часа

Содержание:

Резисторы, конденсаторы и индуктивности. Классификация, обозначение на схемах, маркировка. Выключатели, переключатели, реле постоянного и переменного тока. Классификация, обозначение на схемах, маркировка. Тепловые реле. Моторные реле времени. Электронные реле времени. Классификация, обозначение на схемах, маркировка.

Занятие 4. Трансформаторы и выпрямители – 2 часа

Содержание:

Трансформаторы. Устройство, принцип работы и область применения. Обозначение на схемах и маркировка. Простейшие источники постоянного тока. Гальванические источники. Выпрямители переменного тока. Стабилизаторы. Структурная схема, принцип работы.

Занятие 5. Полупроводниковые приборы – 2 часа

Содержание:

Диэлектрики, проводники и полупроводники. Электронно-дырочный переход. Полупроводниковые диоды. Классификация, обозначение на схемах, маркировка. Область применения. Полупроводниковые триоды. Классификация, обозначение на схемах, маркировка. Область применения.

ТЕМА 2. Техника безопасности при эксплуатации РЭТ

Занятие 1. Допуск личного состава к эксплуатации РЭТ – 1 час

Содержание:

Порядок допуска к эксплуатации РЭТ. Первичная и повторные проверки знаний.

Занятие 2. Правила техники безопасности при эксплуатации РЭТ – 2 часа

Содержание:

Техника безопасности при проведении ремонтных работ. Изменение напряжений, замена предохранителей. Средства защиты при проведении работ.

Занятие 3. Правила техники безопасности при эксплуатации электросиловых установок и аккумуляторных батарей – 2 часа

Содержание:

Допуск личного состава к эксплуатации электроустановок. Оборудование рабочего места средствами защиты от поражения электрическим током. Меры безопасности при работе с ЯТЖ.

Занятие 4. Правила техники безопасности при эксплуатации СВЧ-передатчиков – 1 час

Содержание:

Осмотр состояния тракта СВЧ перед включением передатчика. Средства индивидуальной защиты при превышении мощности излучения. Что запрещается при эксплуатации СВЧ-передатчиков?

Занятие 5. Меры безопасности при работе с ручным электроинструментом, переносными светильниками и электроприборами – 1 час

Содержание:

Штатный электроинструмент, применяемый на образцах РЭТ. Сроки поверки электроинструмента. Что запрещается при работе с электроинструментом?

Занятие 6. Меры пожарной безопасности при эксплуатации РЭТ – 1 час

Содержание:

Средства пожаротушения, применяемые на образцах РЭТ. Содержание и оборудование позиций РЭТ в противопожарном отношении. Что запрещается при эксплуатации РЭТ?

ТЕМА 5. Техническое обслуживание РЭТ

Занятие 1. Контрольно-измерительные приборы – 2 часа

Содержание:

Встроенные электроизмерительные приборы (амперметр, вольтметр, омметр). Универсальные измерительные приборы (Ц4352, 4353). Порядок измерения электрических величин (напряжение, сила тока, сопротивление)

Занятие 2. Техническое обслуживание – 4 часа

Содержание:

Понятие технического обслуживания. Комплексное техническое обслуживание. Виды, периодичность и порядок проведения технического обслуживания. Ведения документации при проведении технического обслуживания.

Для специалистов РТС

ТЕМА 1. Введение в радиолокацию

Занятие 1. Общие сведения о радиолокации – 2 часа

Содержание:

Основные определения и понятия. Физические основы радиолокации. Методы радиолокации.

Занятие 2. Уравнение радиолокации – 2 часа

Содержание:

Дальность действия РТС. Дальность прямой видимости. Изменение высоты полета целей.

Занятие 3. Технические показатели радиолокационных станций – 4 часа

Содержание:

Зона обнаружения. Разрешающая способность РТС. Точность измерения координат и параметров движения. Форма и мощность зондирующего излучения. Диапазон излучаемых волн.

Занятие 4. Обнаружение радиолокационных сигналов – 4 часа

Содержание:

Обобщенная структурная схема импульсной РТС. Синхронизация работы РТС. Отношение сигнал – шум. Чувствительность радиолокационного приемника. Помехозащищенность РТС. Шумовые помехи и их влияние на обнаружение сигналов.

Занятие 5. Классификация помех и принципы защиты от них – 2 часа

Содержание:

Виды помех и их влияние на обнаружение целей. Принципы защиты от активных помех. Принципы защиты от пассивных помех.

ТЕМА 2. Структурная схема РТС

Занятие 1. Назначение, состав, ТТХ РТС – 2 часа

Содержание:

Назначение, состав, размещение РТС на позиции. ТТХ РТС. Режимы работы РТС. Структурная схема РТС. РМ оператора и подготовка его к боевому применению.

Занятие 2. Передающее устройство – 4 часа

Содержание:

Классификация передающих устройств. Структурная схема однокаскадного передающего устройства. Структурная схема многокаскадного передающего устройства. Основные параметры передающих устройств и их влияние на дальность обнаружения РТС. Импульсный модулятор с формирующей линией. Структурная схема.

Занятие 3. Приемное устройство – 4 часа

Содержание:

Общие сведения о радиоприемных устройствах. Технические характеристики приемников. Структурная схема супергетеродинного приемника. Принцип работы супергетеродинного приемника. Регулирование усиления в приемнике.

Занятие 4. Антенно-фидерное устройство РТС – 2 часа

Содержание:

Линии передачи и принцип распространения электромагнитных волн по ним. Элементы СВЧ-техники и их применение в РТС. Антенные устройства РТС их принцип построения и основные параметры. Антенные переключатели. Принцип построения и функционирование.

Занятие 5. Наземный (встроенный) радиолокационный запросчик – 2 часа

Содержание:

Назначение, состав. Конструктивное исполнение. Режимы работы. Виды отметок опознавания на экране индикатора. Органы управления и контроля. Контроль функционирования. Техническое обслуживание.

Для специалистов КСА

ТЕМА 1. Основы вычислительной техники

Занятие 1. Системы счисления. Основные элементы и узлы радиоэлектронных устройств – 2 часа

Содержание:

Системы счисления, применяемые в КСА. Перевод чисел из одной системы счисления в другую. Двоичная система счисления. Арифметика двоичных чисел. Кодирование двоичных чисел. Назначение, принцип работы и использования счетчиков регистров, шифраторов и дешифраторов в аппаратуре КСА.

ТЕМА 2. Материальная часть КСА

Занятие 1. Назначение, состав и размещение КСА в прицепах – 1 час

Содержание:

Назначение, состав и размещение аппаратуры КСА в прицепах. Назначение шкафов (отдельных устройств). Общие принципы взаимодействия аппаратуры КСА.

Занятие 2. Боевые возможности комплекса средств автоматизации – 1 час

Содержание:

Задачи, решаемые КСА, взаимодействие элементов КСА при сборе, обработке и выдаче боевой информации на вышестоящий КП и КП обеспечиваемых и взаимодействующих частей и подразделений. Состав передаваемой (принимаемой) информации и требования к ее качеству. Режимы работы, боевые возможности КСА. Возможности по сопряжению КСА со средствами радиолокации.

Занятие 3. Подготовка к включению, включение и выключение КСА – 2 часа

Содержание:

Внешний осмотр, установка органов управления в исходные положения и включение КСА. Подготовка рабочего места к выполнению боевой задачи. Выключение КСА.

Занятие 4. Аппаратура отображения информации – 14 часов

Содержание:

Назначение, состав автоматизированного рабочего места. Принцип отображения информации, совмещение первичной и вторичной информации. Виды отображаемой информации на индикаторах рабочих мест, возможности по обработке информации. Включение и настройка аппаратуры АРМ. Порядок проверки функционирования аппаратуры АРМ. Порядок выполнения команд за АРМ. Выбор режимов работы. Элементы технического обслуживания аппаратуры рабочего места. Характерные неисправности.

Занятие 5. Порядок проведения контроля функционирования аппаратуры рабочего места – 2 часа

Содержание:

Задачи контроля функционирования. Объем и последовательность выполнения операций при проведении контроля функционирования. Оценка готовности аппаратуры рабочего места к боевому применению.

Занятие 6. Аппаратура сопряжения с источниками радиолокационной информации – 4 часа

Содержание:

Назначение, состав, технические характеристики аппаратуры сопряжения с источниками радиолокационной информации. Порядок выбора РТС для отображения первичной информации на рабочем месте. Возможности по управлению режимами работы РТС.

Занятие 7. Аппаратура тренажа и документирования – 4 часа

Содержание:

Назначение, состав, технические характеристики и порядок использования аппаратуры тренажа и документирования. Имитация воздушной обстановки. Документирование информации.

Для специалистов командных пунктов

ТЕМА 1. Общие сведения об основном вооружении РТВ

Занятие 1. Принципы и методы радиолокации. Состав радиолокационной станции и ее функциональная схема – 2 часа

Содержание:

Основные свойства радиоволн. Импульсный метод радиолокации. Принципы радиолокационного обнаружения и определения координат целей. Функциональная схема РТС при работе на передачу и прием. Классификация средств радиолокации по назначению и измеряемым координатам.

Занятие 2. Боевые возможности РТС по обнаружению, сопровождению и определению параметров радиолокационных целей – 4 часа

Содержание:

Основные показатели боевых возможностей РТС. Характеристика информации, выдаваемой РТС. Основные сведения об РТС дальнего обнаружения, РТС, используемых для работы по маловысотным целям.

Определение координат целей, государственной принадлежности.

Занятие 3. Задачи, решаемые комплексом средств автоматизации, и принцип его построения – 2 часа

Содержание:

Необходимость боевого применения комплексов средств автоматизации при обработке информации о воздушных объектах. Принципы, применяемые при обработке информации в КСА, состоящих на вооружении радиотехнических подразделений. Назначение и общая характеристика комплексов средств автоматизации. Составные части комплекса средств автоматизации. Принцип определения, привязки характеристик и координат воздушных объектов.

Занятие 4. Основные характеристики комплексов средств автоматизации – 2 часа

Содержание:

Назначение, состав комплекса средств автоматизации пункта управления радиолокационной роты. Задачи, решаемые комплексом

средств автоматизации, тракты прохождения информации. Боевые возможности по обработке и выдаче информации.

ТЕМА 2. Основы организации связи на КП

Занятие 1. Основы организации связи – 2 часа

Содержание:

Основы организации КВ, УКВ, тропосферной и радиорелейной связи. Краткая характеристика радиостанций, имеющих на вооружении радиотехнической части (подразделения).

Занятие 2. Техника безопасности при эксплуатации аппаратуры КП (ПУ) – 2 часа

Содержание:

Меры по предупреждению поражения личного состава электрическим током во время работы на аппаратуре КП (ПУ).

Занятие 3. Назначение, общие характеристики и принцип работы телефонных аппаратов – 2 часа

Содержание:

Классификация телефонных аппаратов. Назначение, технические характеристики телефонного аппарата, микротелефонных гарнитур. Устройство телефонного аппарата и его эксплуатация.

Занятие 4. Порядок ведения переговоров по каналам связи. Пропускная способность каналов связи. Правила скрытого управления войсками – 2 часа

Содержание:

Виды телефонных каналов связи. Порядок ведения переговоров по каналам связи, их пропускная способность. Правила ведения радиообмена по каналам связи. Правила ведения парольных переговоров. Радиомаскировка и правила скрытого управления войсками.

Для специалистов электросиловых установок

ТЕМА 1. Общие сведения о системах электроснабжения

Занятие 1. Общие сведения о радиолокации – 2 часа

Содержание:

Основные определения и понятия. Физические основы радиолокации. Методы радиолокации.

Занятие 2. Технические показатели электросиловых установок – 4 часа

Содержание:

Параметры потребляемой электроэнергии РТС, КСА и средств связи. Технические характеристики обслуживаемых электросиловых установок.

Занятие 3. Система электроснабжения – 2 часа

Содержание:

Размещение системы на позиции. Общее устройство и назначение оборудования системы. Включение, контроль функционирования средств подогрева, освещения, автоматики. Режим работы электростанции.

Занятие 4. Источники и преобразователи электрической энергии – 2 часа

Содержание:

Назначение, принцип действия и устройство генератора переменного тока. Преобразователи электрической энергии. Условия включения генераторов на параллельную работу. Порядок перевода нагрузки с основного синхронного генератора на резервный и распределение нагрузки между параллельно работающими генераторами.

ТЕМА 2. Двигатели внутреннего сгорания

Занятие 1. Общее устройство двигателя – 2 час

Содержание:

Назначение, состав, эксплуатационные характеристики двигателя.

Занятие 2. Эксплуатация кривошипно-шатунного механизма двигателя – 2 часа

Содержание:

Возможные неисправности и способы их устранения. Техническое обслуживание кривошипно-шатунного механизма.

Занятие 3. Газораспределительный механизм и механизм передач двигателя – 2 часа

Содержание:

Газораспределительный механизм. Механизм передач. Особенности устройства механизмов двигателя.

Занятие 4. Регулировка топливной аппаратуры – 4 часа

Содержание:

Проверка и регулировка угла опережения подачи топлива. Замена смазки в регуляторе оборотов. Промывка топливного фильтра. Проверка и регулировка форсунок.

Занятие 5. Система смазки – 2 часа

Содержание:

Устройство и работа системы смазки. Эксплуатация системы смазки.

Занятие 6. Система охлаждения – 4 часа.

Содержание:

Устройство и работа системы охлаждения. Назначение, устройство и режимы работы термостата. Средства подогрева. Охлаждающие жидкости. Возможные неисправности и способы устранения. Техническое обслуживание системы охлаждения.

Занятие 7. Электрооборудование, система пуска, системы автоматического, дистанционного управления и эксплуатация аккумуляторных батарей – 2 часа

Содержание:

Общее устройство системы. Система пуска электростартером. Система пуска сжатым воздухом. Назначение, состав системы автоматического и дистанционного управления. Общее устройство и принцип работы элементов автоматики: блок-реле, программного механизма, пульта ЦДУ, электромаслонасоса, механизма управления топливной рейкой, термореле, реле давления масла, реле уровня и других элементов. Приведение аккумуляторных батарей в рабочее состояние. Заряд аккумуляторных батарей. Контрольно-тренировочный цикл аккумуляторных батарей.

Приложение 2 | МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВОГО УПРАЖНЕНИЯ

I. УЧЕБНЫЕ И ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

1. Определить понятие «Групповое упражнение».
2. Рассмотреть цель проведения групповых упражнений.
3. Рассмотреть методику подготовки преподавателя и обучаемых к групповому упражнению.
4. Изучить особенности методики организации и проведения группового упражнения.
5. Ознакомиться с критериями оценки группового упражнения.

II. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Методические указания по введению

1. За 2–3 дня подготовить материальное обеспечение занятий, технические средства, необходимую литературу.
2. Объявить номер и содержание темы и занятия.
3. Довести учебные цели занятия его важность и актуальность.

Методические указания по основной части

При рассмотрении первого учебного вопроса преподаватель кратко объясняет вопрос «ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВОГО УПРАЖНЕНИЯ», обращая внимание на следующие положения:

- педагогические задачи, решаемые на групповых упражнениях;
- роль групповых упражнений;
- методы проведения групповых упражнений;
- виды групповых упражнений.

При рассмотрении второго учебного вопроса преподаватель кратко объясняет вопрос «МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ К ПРОВЕДЕНИЮ ГРУППОВОГО УПРАЖНЕНИЯ», обращая внимание на следующие положения:

- методические особенности организации групповых упражнений;
- подготовка преподавателя к групповым упражнениям;
- методические рекомендации по разработке и организации групповых упражнений.

При рассмотрении третьего учебного вопроса преподаватель кратко объясняет вопрос «МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВОГО УПРАЖНЕНИЯ», обращая внимание на следующие положения:

- основные трудности при проведении групповых упражнений;
- критерии оценки групповых упражнений;
- критерии оценки работы обучаемых групповых упражнений.

Методические указания по заключению

1. Ответить кратко на вопросы, возникшие в ходе занятия.
2. Подвести итог занятия, напомнить цели занятия и важность изученного материала, связь его с другими учебными дисциплинами.
3. Дать задание на самоподготовку:
 - изучить материал данного занятия;
 - доработать конспекты лекций, используя список основной литературы.
4. Объявить оценки, назвать фамилии отличившихся и нерадивых.
5. Закончить занятие, отправить группу к месту проведения следующего занятия.

III. МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Основная литература

1. Педагогические основы военной подготовки курсантов в ВУЗе / Н. Н. Ефимов, С. В. Чернеев [и др.]. – М., 1986.

2. Учебник для курсантов педагогических вузов / под ред П. И. Пидкасистого. – М., 2002.
3. Российская педагогическая энциклопедия / под ред. В. В. Давыдова. – М., 1993.

Дополнительная литература:

1. Этюды дидактики высшей школы: монография / под ред А. П. Чернышева. – М., 1984.

VI. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ВОПРОСОВ И РАСЧЁТ ВРЕМЕНИ

Вопрос № 1

«Цели проведения группового упражнения»

Групповые упражнения – одна из форм индивидуального практического обучения тактической подготовки обучаемых на местности, картах и на макетах местности. Они предназначаются для привития обучаемым умений и навыков по вопросам управления войсками в роли определенного должностного лица и для более глубокого усвоения теоретических положений на фоне конкретной тактической обстановки, а также для формирования у обучаемых моральных, боевых и психологических качеств. Групповые упражнения широко применяются также на командирских занятиях и учебных сборах с обучаемыми.

В отличие от групповых упражнений, групповые занятия проводятся в целях изучения вооружения и военной техники (объектов) и составляют основу обучения граждан по организации их применения, эксплуатации и ремонта.

Групповые занятия проводятся в специализированных классах, с максимальным использованием тренажерной, полевой учебной базы и базы для общевойсковой подготовки.

Основным методом обучения в ходе занятий является тренировка (упражнение) в оценке обстановки, проведении расчетов, принятии решения, отработке необходимых планирующих документов, поста-

новке задач подчиненным. При проведении группового упражнения на местности обучаемые тренируются в топографическом и тактическом ориентировании, в проведении рекогносцировки, выборе площадки для развертывания огневых позиций. На групповом упражнении используются и такие методы обучения, как объяснение, показ, обоснование принятого решения, доведение до обучаемых вариантов правильного решения, распоряжения, постановки задач.

Групповому упражнению должны предшествовать теоретические виды занятий: лекции, семинары.

До начала группового упражнения обучаемые заблаговременно изучают литературу, созданную тактическую обстановку и готовятся к действиям в роли командира отделения (взвода) или других лиц. С началом занятия все обучаемые в конкретной обстановке по указанию преподавателя последовательно упражняются в выполнении работы по управлению подразделениями в назначенной роли. Все действия за противника, вышестоящего командира выполняет обычно сам преподаватель, его помощники или назначенные на соответствующие должности обучаемые.

Хотя данные занятия проводятся с группой, особое внимание при подготовке и проведении их обращается на самостоятельность в работе и индивидуальность обучения каждого обучаемого.

По методике проведения и материальному обеспечению групповые упражнения подразделяются на следующие виды:

- 1) без элементов командно-штабного учения (КШУ);
- 2) с элементами КШУ;
- 3) с применением средств связи;
- 4) с применением средств обозначения и имитации;
- 5) с переходом к действиям в составе подразделения.

Прим.: КШУ – одна из форм подготовки командиров и штабов. КШУ организуется с целью повышения слаженности органов управления, усвоения теории и практики организации и ведения различных видов боевых действий. КШУ проводятся на топографических картах и на местности. Каждый из участников выполняет функциональные обязанности по штатной или занимаемой на учении должности. КШУ на местности обычно проводятся с обозначенным противником и со

средствами связи. По масштабам КШУ могут быть тактическими, оперативными или стратегическими; по числу участвующих в учении командно-штабных инстанций (батальон, полк и т.д.) – одностепенными, двухстепенными и трёхстепенными; по числу играющих сторон – односторонними и двусторонними. Для проведения КШУ назначаются руководитель, штаб руководства и посредники. Учение завершается разбором действий его участников.

В практике обучения перечисленные разновидности занятий часто применяются в сочетании.

Групповые упражнения с элементами КШУ используются для приближения условий работы обучаемых к реальной обстановке. На этих занятиях из учебной группы создается командный состав взвода, в котором один обучаемый назначается на должность командира взвода, а другие действуют в роли командиров отделений, командиров приданных подразделений. В ходе занятий, обычно после отработки одного-двух учебных вопросов, на эти должности назначаются другие обучаемые. Групповые упражнения с элементами КШУ могут проводиться в поле и в классе с применением средств связи или без них.

Основным методом обучения в ходе занятия является упражнение (тренировка). Обучаемые под руководством преподавателя, проводящего занятие, упражняются в принятии и докладе решений, проведении рекогносцировки, постановке боевых задач, разработке боевых документов и т. п. Это позволяет руководителю направленно отрабатывать те вопросы, которые недостаточно усвоены обучаемыми. В результате многократного повторения приемов и действий обучаемых приобретают необходимые умения, навыки и углубляют свои знания.

На групповых упражнениях широко применяются и такие методы, как объяснение и показ (демонстрация). Объяснение применяют обучаемые (при обосновании своих решений) и руководитель занятия (при разборе действий обучаемых). Показ производится лично преподавателем, проводящим занятие, обычно при отработке новых или слабо усвоенных вопросов. На занятиях с использованием средств обозначения и имитации при создании обстановки применяется де-

монстрация элементов обстановки с помощью этих средств. В процессе анализа решений и действий как обучаемые, так и руководитель занятия используют карты, схемы, слайды, классные доски, сочетая таким образом объяснение с демонстрацией средств наглядности. На занятиях с элементами КШУ эпизодически применяется метод практической работы обучаемых.

Темы групповых упражнений обычно охватывают один вид боевых действий и отрабатываются в течение одного или нескольких занятий. На одном занятии продолжительностью 4 – 8 часов изучается несколько учебных вопросов. Групповые упражнения позволяют отрабатывать почти все вопросы работы командира. Кроме того, одновременно в ходе занятий изучаются теоретические положения по изучаемой дисциплине.

Конкретное содержание каждого занятия зависит от масштаба изучаемого звена, места проведения и материального обеспечения занятия. На занятиях в классе отрабатываются обычно те вопросы, которые еще недостаточно усвоены или не требуют работы обучаемых непосредственно на местности. Групповые упражнения с элементами командно-штабного учения позволяют прививать обучаемым некоторые умения и навыки практической работы в составе коллектива управления и с подчиненными. Занятия с применением средств связи, кроме того, дают возможность отрабатывать такие вопросы, как сбор и обобщение данных об обстановке, доклад обстановки и решений, постановка задач с помощью технических средств связи и соблюдение требований скрытого управления войсками.

Групповое упражнение позволяет не только вырабатывать у обучаемых умения и навыки по управлению войсками, повышать их теоретический кругозор, но и формировать у них высокие моральные, боевые и психологические качества: дисциплинированность, исполнительность, инициативность, творчество, самостоятельность, находчивость, эмоционально-волевую устойчивость и т. п. Это достигается правильной организацией занятий, умелым созданием обстановки и применением соответствующих методических приемов при проведении занятий.

Вопрос № 2

«Методика подготовки к проведению группового упражнения»

Анализ мнений более 400 курсантов, опрошенных в ходе исследования в трех военных вузах, показал, что преподаватель должен обладать такими личностными качествами, как скромность, простота, доступность в общении, обаяние, примерность, эрудированность, находчивость, смелость, интеллигентность, честность, справедливость, добросовестность, тактичность, уважительное отношение к обучаемым и др. Все эти качества проявляются, прежде всего, в высокой требовательности к себе, в непрерывном самообразовании, самовоспитании, стремлении двигаться вперед, сам критичности, организованности, аккуратности, точности и др.

Подготовка группового упражнения обычно включает: уточнение

и определение исходных данных; разработку плана проведения занятия и тактического задания; подготовку руководителя, проводящего занятие, и обучаемых, материального обеспечения и места проведения занятия. При проведении упражнения на местности, кроме того, проводится рекогносцировка, может создаваться мишенная обстановка и подготавливаться имитация. Если на групповом упражнении применяются элементы КШУ и средства связи, то заранее готовятся помощники руководителя занятий, план подачи данных обстановки с помощью средств связи, а также документы для скрытого управления войсками.

Работа по подготовке группового упражнения начинается с уточнения имеющихся и определения недостающих исходных данных для организации группового упражнения. Исходными данными для группового упражнения являются: тема, учебные цели, учебные вопросы, состав обучаемых, принадлежность противника, время и продолжительность занятия, район на карте и место проведения (в поле или в классе) и материальное обеспечение. Такие исходные данные, как тема, продолжительность, время, а в некоторых случаях учебные вопросы и место проведения занятий, определяются учебными программами и тематическими планами.

Важной частью работы является уточнение и определение исходных данных. Четкое определение их позволяет разрабатывать учебно-методические материалы целеустремленно и осмысленно. Перед этой работой и в ходе ее руководитель изучает требования руководящих документов, приказов и указаний вышестоящих командиров по боевой подготовке, боевых уставов и другой литературы, боевой опыт войск и опыт различных занятий по тактической подготовке, последние взгляды на методику проведения подобных занятий, а также учитывает уровень подготовленности обучаемых по изучаемой теме.

На групповых упражнениях с использованием средств связи, как правило, отрабатываются темы по управлению подразделениями только в динамике боя, когда средства связи применяются без ограничений. Формулировка темы должна быть достаточно полной и конкретной, отражающей вид действий и условия, в которых они осуществляются.

Для более эффективной разработки учебно-методических материалов необходимо, прежде всего, уяснить тему занятий. Уяснить тему – значит раскрыть ее тактическое содержание, т. е. определить, на фоне каких действий и в каких условиях начинается отработка темы, какие боевые эпизоды она в себя включает и чем должно быть закончено ее изучение.

В результате раскрытия тактического содержания темы руководитель должен определить конкретные условия обстановки, на фоне которых будут отрабатываться учебные вопросы.

Формулировка учебных целей должна быть конкретной. Учебные цели показывают, для чего проводится данное занятие и каких результатов должен добиться преподаватель. На групповых упражнениях могут ставиться следующие учебные цели: показать обучаемым, как надо организовать работу командира в каком-либо виде действий; научить обучаемых организовывать и управлять подразделением в ходе боя, а в ряде случаев и дать практику обучаемым в выполнении этих действий. Целью групповых упражнений, кроме того, является углубление знаний обучаемых по изучаемой теме. В зависимости от конкретных условий на одном занятии может быть поставлено не-

сколько целей или одна. **Показать или учить** – такие цели ставятся при изучении новых или слабо усвоенных вопросов, а **дать практику, совершенствовать умения и навыки** – при проведении повторных занятий.

Каждая тема может включать в себя ряд вопросов, которые в полном объеме невозможно изучить на одном или даже на нескольких занятиях. Поэтому на групповых упражнениях отрабатываются только наиболее важные вопросы работы командира взвода (отделения).

Учебными вопросами определяется, что должно быть обязательно отработано в ходе занятий, чтобы достичь поставленных учебных целей.

Содержание каждого учебного вопроса обычно отражает конкретную работу обучаемых в определенной должности. В отличие от других форм обучения учебные вопросы на групповом упражнении могут отражать не полный процесс работы обучаемого, а какую-нибудь его составную часть.

Например, на групповом упражнении можно последовательно отрабатывать такие вопросы, как уяснение задачи, оценка обстановки, которые являются составными частями процесса принятия решения. Это позволяет изучать работу командиров по частям и постепенно готовить обучаемых к выполнению ее в полном объеме. При более высоком уровне подготовки обучаемых эти вопросы могут отрабатываться самостоятельно, а занятия могут начинаться сразу с докладов решений, отдачи распоряжений с последующим их обоснованием.

На занятиях с применением средств связи в зависимости от уровня подготовки обучаемых и учебных целей такие учебные вопросы, как сбор данных об обстановке, принятие решения и постановка задач, могут отрабатываться в комплексе или отдельно. Постановка их отдельно обычно целесообразна на занятиях с менее подготовленными обучаемыми или когда нужно учить принятию принципиально нового решения.

Определяя учебные вопросы, следует учитывать, что в дальнейшем для отработки каждого или большинства из них необходимо

создавать конкретную тактическую обстановку. Поэтому учебный вопрос должен конкретно показывать, что и в каких условиях будут делать обучаемые в ходе занятия. Эти условия должны отображать соответствующие уставные положения. С учетом этих требований учебные вопросы целесообразно формулировать, например, следующим образом: «Принятие решения командиром 3-го отделения». Остальные учебные вопросы, не требующие разработки тактической обстановки, могут только отражать, что должны делать обучаемые (например, оформление того или иного боевого документа, постановка боевых задач и т. п.).

Если темы отрабатываются на нескольких занятиях, то, определив учебные вопросы и последовательность их отработки, преподаватель распределяет их по всем занятиям. Количество вопросов зависит от их содержания, а также от цели, продолжительности, места и методов проведения занятия.

На отработку каждого учебного вопроса следует выделять такое количество времени, которое обеспечивает полное усвоение учебного материала обучаемыми. В течение этого времени необходимо сообщить обучаемым обстановку и дать им возможность обдумать ее (если обстановка не сообщалась перед занятием), спросить не одного, а нескольких обучаемых и затем разобрать все их доклады или расчеты, а при необходимости показать, как это надо делать. Как показывает практика, на отработку одного учебного вопроса, связанного с принятием решений, необходимо не менее 1,5–2 часов. При проведении занятий в поле следует, кроме того, учитывать время, необходимое на движение и ориентирование на местности.

Материальное обеспечение занятий зависит от их цели, содержания, масштаба, места и метода проведения, а также от установленных норм расхода материальных средств. Наибольших материальных затрат требуют занятия с использованием средств связи, обозначения имитации.

На занятиях в классе с применением средств связи могут использоваться телефоны или переносные радиостанции, диктофоны, громкоговорящие устройства.

Все переговоры обучаемых по радио ведутся с помощью документов скрытого управления войсками.

После определения исходных данных преподаватель приступает к разработке плана проведения занятия и других учебных материалов (тактических заданий, вводных, учебно-тренировочные карты, таблиц для ведения переговоров по средствам связи).

План проведения группового упражнения – основной документ преподаватель, который отображает, на фоне какой тактической обстановки и как он намерен отработать тему занятия. План разрабатывается, как правило, на карте и обычно в себя включает:

- исходные данные: тему, учебные цели, учебные вопросы, состав обучаемых, время проведения и материальное обеспечение занятия;
- тактический замысел: положение и группировку войск каждой стороны к началу занятия, т. е. исходную обстановку; боевые задачи сторон к началу занятия и решение старшего командира; боевую задачу взводу, за командира которой действуют обучаемые, а также его соседей;
- обстановку, создаваемую в ходе занятия для отработки всех намеченных учебных вопросов;
- мероприятия, осуществляемые руководителем в ходе занятия.

Тактический замысел должен обеспечивать создание сложной обстановки, умело отражать характер современного боя с учетом уставных положений, нормативов, принятых в нашей армии и в армии изучаемого противника. Начиная разработку тактического замысла, целесообразно, прежде всего, хотя бы в общих чертах определить, в каких условиях обстановки будут отрабатываться намеченные учебные вопросы, особенно вопросы, требующие создания отдельной обстановки. Как показывает опыт, с этой целью тактический замысел целесообразно сначала разработать на листе бумаги с учетом местности данного района.

При разработке положения войск сторон к началу занятий необходимо сначала показать положение и характер действий подразделений, за командира которой действуют обучаемые, и непосредственно противостоящего противника. При этом надо иметь в виду ожидаемое

решение, которое должно быть принято обучаемыми в соответствии с поставленным учебным вопросом. Затем создается обстановка за соседней или впереди действующие войска, а также за войска противника.

Для того чтобы обучаемые с самого начала занятия ощущали характер, динамику современного боя, необходимо показывать взаимное активное воздействие на войска сторон оружием массового поражения, авиацией, диверсионно-разведывательными группами, артиллерией, другими силами и средствами; создавать сложную радиационную и химическую обстановку.

Если занятия проводятся в классе, следует определить время года, суток и метеорологические условия. Для определения результатов нанесения противником наземных ядерных ударов указываются направление и скорость ветра на различных высотах. В зависимости от содержания первых учебных вопросов в исходной обстановке могут отражаться и другие данные.

После разработки исходной обстановки необходимо определить боевые задачи сторон.

Вводные обычно подготавливаются для отработки учебных вопросов в динамике.

В ходе занятий вводные доводятся до обучаемых обычно устно, с помощью средств связи, обозначения, имитации, а в отдельных случаях текстуально или схемой. Способы доведения обстановки до обучаемых по усмотрению руководителя могут также сочетаться. Например, при проведении занятий в поле руководитель часть данных обстановки может сообщать обучаемым устно, а другую часть передать по средствам связи или показать наглядно средствами обозначения и имитации.

Если занятия проводятся с применением средств связи, предусматривается порядок доведения данных об обстановке с их помощью. С этой целью разрабатывается план подачи данных обстановки, в котором указываются номера вводных, оперативное время, от кого и кому поступают данные, способ их доведения, содержание вводных открытым и закодированным текстом.

Справочный материал в случае необходимости подготавливается обычно текстуально по тем вопросам, которые трудно держать в памяти преподавателю. В нем могут быть указаны: заметки по теории из самих вопросов, наиболее целесообразные варианты выводов из оценки обстановки, расчетов, ожидаемых решений и распоряжений, боевых документов, а также примеры из опыта войн и учений, используемые в разборе.

Порядок разработки и оформления плана проведения группового упражнения, изложенный выше, не является шаблоном. Следует учитывать, что все элементы, составляющие содержание плана, настолько связаны между собой, что в ходе разработки плана к одним и тем же вопросам приходится иногда возвращаться несколько раз. Содержание и подробность изложения плана проведения занятия зависят от уровня подготовки руководителя. Чем опытнее руководитель занятий, тем короче этот план. В нем нужно указывать только тот материал, который поможет руководителю провести занятия на высоком уровне.

Тактическое задание предназначается для ввода обучаемых в обстановку и заблаговременной подготовки их к занятию. В тактическом задании для группового упражнения, как правило, указываются не только тактическая обстановка, но и решение вышестоящего командира, боевая задача и другие данные, необходимые для принятия решения еще до начала занятий.

Тактическое задание для группового упражнения обычно оформляется в письменном виде с приложением карты (схемы) исходной обстановки или на карте (схеме) с пояснительной запиской. Письменное задание обычно включает общую обстановку, частную обстановку, справочные данные, а также указания по подготовке к занятию. Задание, разрабатываемое на карте, отображает те же вопросы, что и письменное задание.

В общей обстановке излагаются данные о противнике, положении и действиях своих войск обычно на одну ступень выше звена, за которое действуют обучаемые, а также о воздушной, радиационной, химической, биологической обстановке.

В частной обстановке к определенному времени указываются необходимые сведения о противнике, подробные данные о положении и действиях подразделения, в роли командира которой действуют обучаемые, ее боевая задача, положение и задачи соседей и другие необходимые сведения. Данные частной обстановки могут излагаться в виде боевого приказа (боевого распоряжения) вышестоящего командира, донесений (докладов) подчиненных, информации от соседей, наземной, воздушной, РХБ разведки вышестоящего штаба и т. п.

Справочные данные должны указываться только те, которые требуются для отработки поставленных учебных вопросов. К ним относятся: укомплектованность, состояние вооружения и боевой техники, наличие материальных запасов, дозы облучения личного состава и другие данные.

В указаниях по подготовке к занятиям должно быть четко определено, что обучаемые обязаны изучить, в какой роли и что исполнить до начала занятия.

Тактическое задание для проведения занятий с применением средств связи может разрабатываться в полном объеме (если первый учебный вопрос, например, принятие решения, отрабатывается без применения этих средств) или в общих чертах без подробностей частной обстановки и указания боевой задачи (когда частная обстановка наращивается с началом занятий подачей данных об обстановке).

Подготовка руководителя и обучаемых к занятию является важным условием качественного его проведения.

В целях создания условий для творческой самостоятельной работы при подготовке к занятиям, как правило, не следует заранее сообщать обучаемым наименование учебных вопросов, намеченных для отработки.

Однако руководителю до начала группового упражнения целесообразно дать обучаемым необходимую консультацию, не раскрывая содержания учебных вопросов.

Обучаемые до начала занятий должны не только изучить соответствующие положения уставов, наставлений и другую литературу, но и обязательно выполнить самостоятельно определенную практическую работу, например, записать выводы из оценки обстановки, за-

мыслей действий, задачи подчиненным, расчеты, нанести решения на карту и т. п.

Перед занятиями с применением средств связи они должны изучить позывные должностных лиц, радиоданные, документы скрытого управления войсками (СУВ). При необходимости с обучаемыми проводится короткая радиотренировка. Назначение на должности в зависимости от сложности темы и уровня подготовки обучаемых может производиться накануне занятий или в начале их.

Вопрос № 3

«Методика проведения групповых упражнений»

Определяющее значение для всего хода группового упражнения имеет правильная методика.

Проведение группового упражнения можно разделить на три части:

- проверка подготовленности обучаемых к занятию;
- отработка намеченных учебных вопросов;
- общий разбор.

Объем работы при *проверке подготовленности обучаемых к занятию* зависит от места, методики проведения и материального обеспечения занятия. Обычно руководитель устанавливает полноту и правильность нанесения обстановки и решений на карту; содержание необходимых записей, расчетов; знание организации, вооружения и возможностей своих войск и войск противника, созданной обстановки, теоретических положений по отрабатываемой теме; а на занятиях в поле и со средствами связи, – кроме того, экипировку обучаемых, знание ими позывных должностных лиц, радиоданные и готовность материального обеспечения занятий.

Следует учитывать, что проверка подготовленности к занятию должна проводиться быстро (не более 5–10 минут) и не обязательно по всем перечисленным вопросам. Большую пользу приносит проверка знания обучаемыми теоретических положений. Критерии оценки уровня сформированных командных, методических, практических навыков у обучаемых при проведении групповых упражнений и командно-штабных военных игр указаны в табл. П 2.1.

Таблица П 2.1

**Критерии оценки уровня сформированных КМПН
у обучаемых при проведении групповых упражнений,
КШУ и КШВИ**

Оценочные данные	О Ц Е Н К А			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
<p>Ответы на ос- новные теорети- ческие вопросы</p>	<p>В полном объеме раскрыта сущность вопроса. Ответы даны логически стройно, аргументировано и в полном объеме. Умение докладывать и культура речи – высокая. В ответе примеры из боевого и войскового опыта. Методологией и понятийным аппаратом владеет полностью</p>	<p>В достаточно полном объеме раскрыты сущность вопроса. Ответы даны стройно, аргументированно, но не в полном объеме. Умение докладывать и культура речи достаточно высокие. В ответе использованы примеры из боевого и войскового опыта. Методологией и понятийным аппаратом владеет не полностью</p>	<p>Сущность вопроса раскрыта не полностью. Аргументированность неубедительна, логическая стройность отсутствует. Умение докладывать и культура речи – низкие.</p>	<p>Сущность вопроса не раскрыта. Аргументированность неубедительна, логическая стройность отсутствует. Умение докладывать и культура речи – низкие. Методологией и понятийным аппаратом не владеет</p>

Разработка решения и оформление его на карте (разработка различных боевых и моб. документов)	Обучаемый самостоятельно подготовил целесообразные и обоснованные расчетами предложения на бой, качественно разработал необходимые документы в установленные сроки, лаконично и грамотно изложил, выполнил весь объем задания и показал при этом высокую штабную культуру	Обучаемый самостоятельно подготовил предложения и решения на выполнение задач, разработал необходимые документы с превышением на 10% временных показателей, определенных на разработку. В содержании документов допустил незначительные неточности, показал недостаточно высокую штабную культуру	Обучаемый не в полной мере учитывал особенности созданной тактической обстановки, подготовил предложения и решения, разработал необходимые документы с превышением на 25 % временных показателей, определенных для разработки, допустил неточности, показал низкую штабную культуру, неправилно обосновал и отразил на карте из тактических задач	Обучаемый работал не самостоятельно, в ус-тановленные сроки не подготовил предложения на выполнение поставленных задач, в полном объеме не изложил их текстуально, показал низкую штабную культуру, неправилно обосновал и отразил на карте две и более тактических задач	Требуют повторных действий
Действия обучаемых в конкретной учеб. ситуации	Четкие, доведенные до автоматизма	Четкие, с незначительными отклонениями	Со значительными отклонениями от установленных требований		

Примечание. В табл. П 2.1. приняты следующие обозначения: КМПН – командные методические профессиональные навыки; КШУ – командно-штабное учение; КШВИ – командно-штабные военные игры.

Повторение теоретических положений в начале и ходе занятия делает упражнения более осмысленными и целеустремленными. Однако проверять теоретические знания обучаемых, особенно на полевых занятиях, нужно не всегда. Совершенно нецелесообразно делать это в тех случаях, когда обучаемые не получают конкретной боевой задачи и должны определять способы действий взвода самостоятельно. Разбор теоретических положений в этих условиях может раскрыть содержание учебного вопроса и натолкнуть обучаемых на ожидаемое решение.

Если они знают теоретические положения по отрабатываемому вопросу, повторять их нет необходимости. В целях сокращения времени проверки подготовленности обучаемых можно использовать технические устройства или краткое письменное изложение ответов (текстуально или графически).

После проверки готовности обучаемых к занятию преподаватель обычно, не объявляя темы и учебного вопроса, приступает к отработке первого учебного вопроса. Порядок отработки учебных вопросов определяется многими факторами и, прежде всего, учебными целями и содержанием учебного вопроса, временем, отведенным на его отработку, уровнем подготовки обучаемых, местом проведения занятия (в классе или в поле) и его материальным обеспечением.

Начиная отработку поставленного учебного вопроса, преподаватель, прежде всего, объявляет оперативное время, называет должностное лицо, в роли которого должны действовать обучаемые, уточняет у них, где и с кем этот начальник находится и что он намерен делать. После этого руководитель дает всей группе некоторое время (если нужно) для подготовки, а затем ставит одного обучаемого в роль должностного лица и предлагает ему приступить к работе. На занятиях в поле отработку учебного вопроса необходимо начинать с топографического и тактического ориентирования на местности. В процессе всех передвижений целесообразно проверять, как обучаемые умеют ориентироваться в движении.

В зависимости от содержания учебных вопросов групповое упражнение может начинаться с уяснения задачи, оценки обстановки, докладов самостоятельно принятых решений, отдачи распоряжений

или же с ввода обучаемых в определенную тактическую обстановку (или уточнения, наращивания ее).

Когда в ходе группового упражнения докладу решений предшествует уяснение задачи и оценка обстановки, занятие обычно начинается с заслушивания выводов из уяснения задачи, оценки противника и других элементов обстановки и только после этого формулируются решения. По каждому элементу обстановки могут заслушиваться два-три доклада.

После каждого доклада руководителю целесообразно делать не разбор его содержания, а указывать лишь недостатки, относящиеся к построению и полноте доклада, чтобы следующие офицеры могли восполнить эти пробелы. Анализ содержания докладов целесообразно проводить после заслушивания всех выступлений обучаемых по данному вопросу, указав их положительные и отрицательные стороны и наиболее оптимальный вариант.

На занятиях, начинающихся с доклада решений, несколько обучаемых по назначению руководителя сначала докладывают их без каких-либо обоснований. Причем первый докладывает решение в полном объеме, а остальные из-за недостатка времени – обычно лишь замыслы действий или те вопросы решения, которые перед докладом может определить руководитель. Разбор докладов обучаемых руководитель делает обычно после заслушивания всех решений или хотя бы принципиально отличающихся друг от друга решений. Перед оценкой работы обучаемых целесообразно вне оперативного времени дать им возможность обосновать свои решения.

В некоторых случаях, когда обучаемые достаточно подготовлены к самостоятельному принятию решений, занятия могут начинаться непосредственно с отдачи распоряжений. При этом решения обучаемых не заслушиваются, так как они станут известны из содержания задач подчиненным, а обоснования, при необходимости, заслушиваются. Распоряжения обучаемых должны заслушиваться в полном объеме. При этом необходимо требовать, чтобы обучаемые всегда указывали, каким способом они доводят распоряжения до подчиненных.

Групповое упражнение, начинающееся с ввода обучаемых в обстановку или ее уточнения, применяется для выработки у них само-

стоятельности, а также тренировки в быстром нанесении на карту данных обстановки с голоса, из письменных, графических документов и данных, получаемых из других источников. После нанесения обстановки обучаемые самостоятельно принимают решения. Дальнейшая отработка учебных вопросов проводится в указанном порядке с учетом уровня подготовки обучаемых.

В ходе занятий необходимо добиваться от обучаемых четких, конкретных, предельно кратких и в то же время содержательных формулировок выводов из уяснения задачи и оценки обстановки, решений или распоряжений.

При этом во всех случаях работа обучаемых должна проводиться в ограниченные сроки, постепенно приближающиеся ко времени, которым они могут располагать в реальном бою. Поэтому перед заслушиванием обучаемого целесообразно ограничивать его временем, а в некоторых случаях нужно сначала выяснить план его доклада.

Одним из сложных моментов работы руководителя является обучение военнослужащих принятию целесообразных решений и их оценка. Опыт показывает, что в ходе занятия не следует обучаемым навязывать свои решения. Это снижает их активность и заставляет угадывать решения руководителя, что затрудняет воспитание у них необходимых командирских качеств.

Если решение, принятое большинством обучаемых, отличается от решения, намеченного руководителем, и в своей основе целесообразно, то необходимо внести поправки в последующую вводную и продолжать занятие в соответствии с решением обучаемых. Когда решение обучаемых явно нецелесообразно, т. е. не соответствует сложившейся обстановке, противоречит требованиям уставов и не обеспечивает достижения учебных целей занятия, руководитель должен выяснить, как обучаемые оценивают обстановку, чем обосновывают свои решения. Для этого нужно задать такие вопросы и при необходимости сообщить такие дополнительные данные, которые позволят обучаемым более правильно оценить обстановку и принять верное решение. В других случаях можно заслушать решения еще нескольких обучаемых и на их основе убедить других обучаемых в нецелесообразности их решений. При наличии времени можно дать но-

вую обстановку, показать, к каким последствиям может привести ошибочное решение, и заставить самих обучаемых найти выход из создавшегося сложного положения.

Если на занятиях обучаемые неумело действуют в определенной роли, надо проверить, знают ли они содержание и порядок работы данной должностной категории, и при необходимости указать, какие действия от них ожидаются, на что следует обратить внимание в своей работе.

При заслушивании в ходе занятия докладов нескольких обучаемых часто выявляются различные решения или мнения по одному и тому же вопросу, в результате чего может появиться необходимость в более глубоком его обсуждении. Такое обсуждение повышает интерес обучаемых, способствует более сознательному усвоению изучаемых вопросов. Поэтому при наличии времени целесообразно подробно разобрать спорный вопрос, но делать это надо вне оперативного времени, ограничивая выступления обучаемых по времени.

В конце отработки каждого учебного вопроса (также вне оперативного времени) подводится итог, т. е. производится частный разбор. В нем руководитель оценивает работу обучаемых, указывает на положительные и отрицательные стороны их действий, а также что надо сделать, чтобы устранить выявившиеся недостатки.

Обстановка в ходе занятия для отработки последующих учебных вопросов наращивается обычно на основе наиболее целесообразных решений, принятых обучаемыми.

Если в ходе занятия требуется сменить место работы обучаемых, необходимо сначала создать в общих чертах обстановку, вынуждающую обучаемых принять решение на перемещение пункта управления в новый район. По прибытии на новое место расположения пункта управления следует быстро провести ориентирование на местности, после чего дать необходимые данные об обстановке для отработки очередного учебного вопроса. При наращивании обстановки не рекомендуется сообщать все ее данные, особенно в виде готовых выводов. Часть данных должна носить отрывочный и противоречивый характер. Такое наращивание обстановки приближает обучение к реальной действи-

тельности, заставляет обучаемых запрашивать, сопоставлять и проверять различные данные.

Создав новую обстановку для отработки очередного учебного вопроса, надо дать обучаемым время (если это необходимо) для ее оценки и принятия решения, а затем объявить оперативное время и приступить к упражнению, проводя эту работу так, как об этом уже говорилось.

Разбор занятия имеет большое учебно-воспитательное значение.

Подготовка к нему начинается еще в период подготовки занятия и продолжается в ходе его проведения. В период подготовки к занятию определяются основные теоретические положения, которые необходимо осветить в разборе, подбираются характерные примеры из боевого опыта войны и опыта тактической подготовки, подготавливаются необходимые схемы. При проведении занятия необходимо фиксировать все положительные и отрицательные моменты в работе обучаемых и наиболее характерные из них включать в общий разбор.

В ходе разбора обычно последовательно излагаются тема, учебные цели и учебные вопросы занятия, содержание тактического замысла. Затем кратко анализируются наиболее характерные решения и действия обучаемых; этот анализ подтверждается теоретическими положениями уставов и примерами.

В заключении разбора обязательно указываются: степень усвоения обучаемыми данной темы и достижения учебных целей; оценка работы обучаемых; вопросы, которые надо доработать обучаемым самостоятельно, а также порядок подготовки к следующему занятию, если по данной теме их проводится несколько.

Научное издание

Леопя Александр Владимирович
Корытков Владимир Александрович

**Профессиональная адаптация
военнослужащих по призыву
в воинских частях и подразделениях
Воздушно-космических сил
Вооруженных сил России**

Монография

Технический редактор *Л. И. Вейсова*
Компьютерная верстка *И. В. Манченковой*

Подписано в печать 19.07.2016. Печать плоская. Формат 60×84/16
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 15,5. Тираж 500 экз. Заказ 2140

Библиотечно-издательский комплекс
Сибирского федерального университета
660041, Красноярск, пр. Свободный, 82а
Тел. (391) 206-26-67; <http://bik.sfu-kras.ru>
E-mail: publishing_house@sfu-kras.ru