



ПЕДАГОГИКА

УДК 159.923

АДАПТАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ КУРСАНТА-ЛЕТЧИКА

Ваулин Владимир Иванович – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры общинженерных дисциплин, Самарский государственный технический университет (филиал, г. Сызрань). E-mail: vaul.vladimir2014@yandex.ru

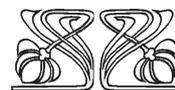
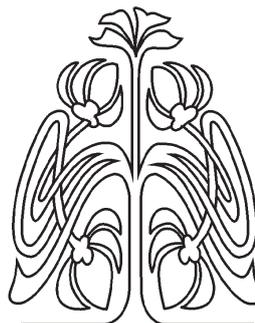
Сингеев Сергей Александрович – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой общинженерных дисциплин, Самарский государственный технический университет (филиал, г. Сызрань). E-mail: kaf-oid@mail.ru

В статье рассматриваются характеристики адаптации курсанта-летчика в ходе профессионального становления, раскрываются виды, механизм и показатели адаптации. Утверждается, что развитие личности проходит три фазы: адаптации, индивидуализации, интеграции. Учитывая специфику летного вуза, выделяются виды адаптации: по виду деятельности и внешнему воздействию – военно-профессиональная деятельность курсанта (образовательная (учебно-воспитательная и летная; военно-научная; командно-методическая и воспитательная); военно-служебная (боевая и мобилизационная; служебно-функциональная; повседневно-бытовая; общественно-организационная; культурно-досуговая; военно-правовая); по внутренним процессам адаптации – физическая; физиологическая; социально-психологическая; служебно-уставная; этническая; климатогеографическая. Показателями адаптации являются результаты деятельности каждого человека и подразделения. В системе её показателей можно выделить: объективные – уровень и стабильность количественных показателей труда; субъективные – уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др. **Ключевые слова:** адаптация, виды адаптации, факторы адаптации, механизм адаптации, этапы и стадии адаптации, показатели адаптации.

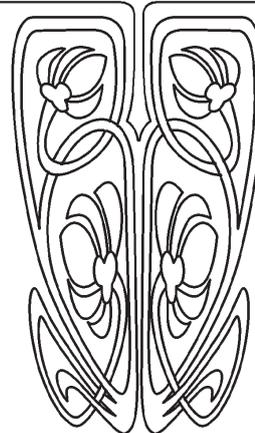
DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-2-223-228

Уровень современной авиационной техники, требования к боевой готовности войск определяют противоречие между условиями воинской деятельности и уровнем профессиональной готовности летчика, одним из путей его разрешения является поиск адаптационных резервов профессионального становления курсанта-летчика, которые недостаточно исследованы.

Профессиональная подготовка летных кадров на современном этапе требует качественных изменений личности летчика. Считая, что «профессиональное становление – это одна из форм развития личности» [1, с. 66], «ядром профессиональной подготовки летчика является личность человека во всей ее взаимосвязи с социальной и учебной обстановкой» [2, с. 129–130]. «В общем виде развитие личности может быть представлено как процесс и результат вхождения человека в новую социальную среду и интеграции в ней. В том случае, если индивид входит в относительно стабильную социальную общность, он при благоприятно складывающихся обстоятельствах проходит три фазы своего становления в ней как личности. Первая фаза – адаптация – предполагает усвоение действующих ценностей



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





и норм и овладение соответствующими средствами и формами деятельности и тем самым до некоторой степени уподобление индивида другим членам этой общности. Вторая фаза – индивидуализация – порождается обостряющимися противоречиями между необходимостью “быть таким, как все” и стремлением индивида к максимальной персонализации. Третья фаза – интеграция – определяется противоречием между стремлением индивида быть идеально представленным своими особенностями и отличиями в общности и потребностью общности принять, одобрить и культивировать лишь те его особенности, которые способствуют её развитию и тем самым развитию его самого как личности» [3, с. 522–524].

Особенности летного вуза, к которым целесообразно отнести военную организацию жизнедеятельности и быта, особые обязанности военнослужащего, выполнение задач, связанных с постоянной боевой готовностью, задачи летной деятельности и др., определяют важность фазы адаптации к многообразию, сложности и напряженности воинской службы. Подробное рассмотрение этого элемента развития личности курсанта-летчика позволит определить меры по повышению качества подготовки летных кадров в современных условиях.

В общем виде адаптация – «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды» [4, с. 169–177], «процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [5, с. 74–77]. Адаптация (от лат. *adapto* – приспособляю) – приспособление человека (технического устройства) к воздействию новых раздражителей (факторов окружающей среды) или к изменившимся условиям деятельности (функционирования) в целом. По мнению Ф. З. Меерсона, положительный эффект адаптации – относительное соответствие состояния и поведения новым условиям. Выделяют три уровня адаптации – частичную, достаточную и полную. Полнота и прочность адаптации организма (личности) человека характеризуются его устойчивым морально-психологическим состоянием [6].

Система психической адаптации динамична, всегда находится в развитии. Функциональные возможности ее ведущих и второстепенных подсистем и звеньев все время изменяются ввиду нестабильности определяющей их биологической и социально-психологической основы, в том числе благодаря временным или достаточно

стойким изменениям темперамента, способностей человека, его личностной направленности, совокупности потребностей, моральных качеств, волевых и эмоциональных свойств. В этом смысле адаптация – многокачественное, многоуровневое психическое образование. Внутренняя среда индивида – вся его психика, в нее входят потребности, влечения, эмоции, состояния, самочувствие, а также ценностные ориентации, понимание смысла и цели жизни, система установок как стереотипных реакций и поступков, субъективное отражение всей культуры и морали.

Анализ ряда авторов [1, 6] позволяет провести классификацию адаптации по различным основаниям:

1) отношениям субъект-объект: *активная* – когда индивид стремится воздействовать на среду с тем чтобы изменить ее, в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить; *пассивная* – когда он не стремится к такому воздействию и изменению; внешняя и внутренняя;

2) воздействию на работника: *прогрессивная* – благоприятно воздействующая на работника; *регрессивная* – пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной);

3) уровню значимости: *первичная* – когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии (адаптация работника в новой должности; адаптация работника к понижению в должности); *вторичная* – при последующей смене работы;

4) направлениям деятельности: *производственная* – профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая; *непроизводственная*.

Трудовая 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 заключается в активном освоении профессии, 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. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических



свойств личности» [7, с. 206–224]. Поэтому профессиональная адаптация курсанта-летчика выражается в уровне овладения профессиональными навыками, умениями и компетенциями, в формировании профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения к профессии военного летчика. Она проявляется в знании профессиональной деятельности и выполнении требований воинской службы, стремлении к профессиональному мастерству и добросовестном отношении к выполнению функциональных обязанностей.

Необходима адаптация курсанта-летчика и к другим особенностям профессионального становления. *Общественно-организационная адаптация* означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д.

Культурно-бытовая адаптация – это освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями использования свободного от работы времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями на работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

На уровне личности можно выделить адаптации: *биологическую* (например, при акклиматизации во время проведения практики или стажировки курсанта-летчика в других регионах страны), *физиологическую* (например, приспособление организма к теплу или холоду, полетам днем или ночью; притупление слухового восприятия под воздействием шума летательного аппарата и т.д.), *социальную* (например, освоение новых видов деятельности – гарнизонной и караульной службы, вхождение в коллектив учебной группы, эскадрильи, летной группы и др.), *психологическую* (например, становление в должности солдата, курсанта-летчика) [8].

С учетом точек зрения В. Ф. Лазукина [8, с. 17], документов, регламентирующих обучение в летном вузе, а также анализа влияния специфики летного вуза, целесообразно создать классификацию видов адаптации, которые проходит курсант в процессе обучения в военном учебном заведении: *по виду деятельности и внешнему воздействию*: военно-профессиональная деятельность курсанта: образовательная – учебно-воспитательная и летная; военно-науч-

ная; командно-методическая и воспитательная; военно-служебная – боевая и мобилизационная; служебно-функциональная; повседневно-бытовая; общественно-организационная; культурно-досуговая; военно-правовая; *по внутренним процессам адаптации*: физическая, физиологическая, социально-психологическая, служебно-уставная, этническая, климатогеографическая.

Анализ точек зрения А. А. Виру [9], Г. Беккера и А. Боскова, Т. Парсонса [10] позволяет описать механизм адаптации курсанта-летчика: это мобилизация энергетических ресурсов, пластического резерва и всех защитных способностей организма, направленных на энергетическое обеспечение важных функций и сохранение нормальной жизнедеятельности целостного организма. В результате накопления в процессе адаптации количественных изменений организм со временем приобретает новое качество; адаптация индивида проходит в ходе военно-профессиональной подготовки и осуществляется с помощью трех основных механизмов: а) познавательных; б) защитных психических, с помощью которых принимаются решения в тех случаях, когда между потребностями личности возникают конфликты; в) механизмов приспособления, которые тесно связаны с защитными. Среду адаптации определяют различные виды деятельности, которые формируют наиболее оптимальную и адекватную для нее полностью связанную систему, действующую как механизм с однозначным действием; приспособление приводит к интернализации элементов социального контроля, определяет формирование личности курсанта и успешность этой адаптации.

Следует отметить, что многие адаптивные механизмы могут иметь два или более «векторов» функционирования, например, внешняя или внутренняя адаптация. *Внешняя адаптация* – это адаптивный процесс, посредством которого личность приспосабливается к внешним, объективным проблемным ситуациям. Внешняя адаптация может соединяться с сохранением проблемной ситуации или с ее устранением и т.п. [11, с. 57]. По мнению Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

1) *оценка уровня подготовленности новичка* – необходим для разработки наиболее эффективной программы адаптации, поэтому адаптация предполагает как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т.д.;



2) *ориентация* – практическое знакомство работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации;

3) *действенная адаптация* состоит в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами;

4) *функционирование* – процесс адаптации завершается, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе – этот этап наступает после года или полутора лет работы. Если процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить через несколько месяцев, и это финансово выгодно [12, с. 237–242].

Внутренняя адаптация (коадаптация) имеет разновидности: а) направленная на разрешение внутренних конфликтов и других внутриспсихических проблем личности; б) внутренняя структурная адаптация в узком смысле – процесс какого-либо адаптивного механизма с теми уже образованными адаптивными механизмами, с которыми он составляет комплекс; в) внутренняя структурная адаптация в широком смысле: приспособление адаптивного механизма или комплекса ко всей структуре личности. Целостная структура личности может оказать сопротивление включению в ее состав новых адаптивных механизмов или комплексов как чужеродных или, напротив, может быть весьма «рецептивной» к другим механизмам и комплексам [11, с. 57]. В процессе адаптации работник проходит следующие стадии: *стадия ознакомления*, на которой он получает информацию о новой ситуации в целом, критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения; *стадия приспособления*: работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки; *стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Таким образом, к общим адаптационным способностям индивида к межличностному взаимодействию можно отнести способности: 1) к сотрудничеству; 2) общению; 3) эмоциональному и рациональному пониманию других людей; 4) самоконтролю и самопознанию; 5) умению выбрать адекватный тип регуляции поведения в зависимости от условий и обстоятельств.

Показателями адаптации являются результаты деятельности каждого человека и подразделения. В системе показателей адаптации можно вы-

делять: *объективные* – уровень и стабильность количественных показателей труда; *субъективные показатели* – уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др. [4, с. 169–177]. Характеристиками психофизиологической адаптации, особенно на работах с большим физическим напряжением, например, для оценки степени физической или летной натренированности как одного из результатов адаптации, являются показатели выработки и энергозатрат, состояния сердечно-сосудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п. К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др. [4, с. 169–177]. Учитывая точку зрения А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, А. Я. Кабанова, профессиональную адаптацию характеризуют показатели: степень должностных требований (их выполнение, достижение среднего балла оценки знаний, сложившегося в коллективе), выход на новый уровень [13] и т.д.

Таким образом, профессиональное становление курсанта-летчика определяется его успешной адаптацией в процессе обучения в вузе. Механизм адаптации включает: мобилизацию энергетических ресурсов, пластического резерва и всех защитных способностей организма, направленных на энергетическое обеспечение важных функций и сохранение нормальной жизнедеятельности целостного организма. Адаптация проходит в ходе военно-профессиональной подготовки и осуществляется с помощью механизмов: а) познавательных; б) защитных психических; в) приспособления. Она включает этапы: оценки уровня подготовленности, ориентации, действенной адаптации, функционирования. Показателями адаптации являются результаты деятельности курсанта. Анализ адаптационных характеристик профессионального становления курсанта-летчика позволяет разработать систему мер, мероприятий, программ для его успешной адаптации. Создание полностью связанной системы деятельности органов управления в летном вузе, высокого уровня организации с учетом механизмов успешной адаптации позволит обеспечить управление качеством процесса становления курсантов-летчиков в современных условиях.



Список литературы

1. Бобков О. Б. Учебно-профессиональная мотивация курсантов на разных этапах профессионального становления : учеб.-метод. пособие. Сызрань, 2011. 81 с.
2. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. М., 2004. 387 с.
3. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. М., 1993. Т. 1. А–М. С. 522–524.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. М., 1999. 312 с.
5. Плешин И. Ю. Управление персоналом. СПб., 1995. 386 с.
6. Меерсон Ф. З. Адаптационная медицина : концепция долговременной адаптации. М., 1993. 138 с.
7. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. М., 1998. 495 с.
8. Лазукин В. Ф. Развитие теоретических положений и обоснование рациональной системы профессиональной подготовки офицерских кадров в инженерных вузах ВВС : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Воронеж, 2007. 40 с.
9. Агаджанян Н. А. Адаптация и резервы организма. М., 1983. 176 с.
10. Современная социологическая теория в её преемственности и изменении / под ред. Г. Беккер, А. Босков. М., 1961. 892 с.
11. Кон И. С. Социология личности. М., 1967. 383 с.
12. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М., 1998. 423 с.
13. Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, А. Я. Кибанова. М., 1999. 352 с.

Образец для цитирования:

Ваулин В. И., Сингеев С. А. Адаптационные характеристики профессионального становления курсант-летчика // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 223–228. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-2-223-228.

Adaptive Features of Professional Formation of Cadet-Pilot

V. I. Vaulin

Branch Samara State Technical University in Syzran
45, Sovetskaya str., Syzran, 446000, Russia
E-mail: vaul.vladimir2014@yandex.ru

S. A. Sinqeev

Branch Samara State Technical University in Syzran
45, Sovetskaya str., Syzran, 446000, Russia
E-mail: kaf-oid@mail.ru

The article discusses the characteristics of adaptation of the Cadet-pilot during the professional formation, exposed types, mechanism and indicators for adaptation. It argues that the development of the individual comes through three phases: adaptation, differentiation, integration. Taking into account the specificity of the flying University, the author singles out classification of adaptation: by activity and external influences at military-cadet activities (education (educational and flying; the military-scientific-methodical and command; educational); the military service (fighting and mobilization; service-functional; daily-consumer; socio-organizational; cultural and leisure events; the military legal); to adapt internal processes: physical, physiological, socio-psychological; service-statutory; lexternal; internal; ethnic; climatic. The mechanism of pilot-cadet adaptation is observed, which includes: mobilizing of energetic resources, plastic reserve and all protective abilities of an organism; the adaptation happens during military-professional training and put into practice with the help of 3 basis mechanisms: a) learning mechanism; b) protective psychological mechanisms; c) adaptive mechanisms; adaptation sphere is defined by various activities, which form fully connected system, acting as a mechanism with

a unified action; adaptation leads to internalization of social control elements, defines personality formation of a cadet and successful adaptation. Adaptation to the scorecard can be identified: objective indicators the level and stability of quantitative indicators of labor; subjective indicators: level of satisfaction with their profession, working conditions, staff, etc.

Key words: adaptation, types adaptation, adaptation factors, mechanism of adaptation, stages of adaptation, adaptation parameters.

References

1. Bobkov O. B. *Uchebno-professionalnaya motivatsiya kursantov na raznykh etapakh professionalnogo stanovleniya*: ucheb.-metod. posobie (Educational and professional motivation of students at various stages of professional formation: training manual). Syzran, 2011. 81 p. (in Russian).
2. Ponomarenko V. A. *Psikhologiya dukhovnosti professionala* (Psychology spirituality professional). Moscow, 2004. 387 p. (in Russian).
3. *Rossiyskaya pedagogicheskaya entsiklopediya*: v 2 t. (The Russian pedagogical encyclopedia: in 2 vol.). Moscow, 1993. Vol. 1. A–M, pp. 522 – 524 (in Russian).
4. Maslov E. V. *Upravlenie personalom predpriyatiya* (Staff management enterprises). Moscow, 1999. 312 p. (in Russian).
5. Pleshin I. Yu. *Upravlenie personalom* (Personnel management). St. Petersburg, 1995. 386 p. (in Russian).
6. Meyerson F. *Adaptatsionnaya meditsina: kontseptsiya dolgovremennoy adaptatsii* (Adaptive medicine: the



- concept of long-term adaptation). Moscow, 1993. 138 p. (in Russian).
7. Vesnin V. R. *Prakticheskiy menedzhment personala* (Practical staff management). Moscow, 1998. 495 p. (in Russian).
 8. Lazukin V. F. *Razvitie teoreticheskikh polozheniy i obosnovanie ratsionalnoy sistemy professionalnoy podgotovki ofiterskikh kadrov v inzhenernykh vuzakh VVS*: avtoref. dis. ...d-ra ped. nauk (Development of theoretical positions and rationale of a rational system for the training of the officers' staff in engineering universities of the AIR FORCE: autoref. diss. ... doct. of pedagogy). Voronezh, 2007. 40 p. (in Russian).
 9. Agadzhanyan N. A. *Adaptatsiya i rezervy organisma* (Adaptation and reserves of an organism). Moscow, 1983. 176 p. (in Russian).
 10. *Modern sociological theory: in continuity and change*. Eds. H. Becker, A. Boskoff. New York; Chicago; San Francisco, 1957. 756 p. (Russ. ed.: *Sovremennaya sotsiologicheskaya teoriya v ee preemstvennosti i izmenenii*. Pod red. G. Becker, A. Boskov. Moscow, 1961. 892 p.).
 11. Kon I. S. *Sotsiologiya lichnosti* (Sociology of personality). Moscow, 1967. 383 p. (in Russian).
 12. *Upravlenie personalom: uchebnik* (Personnel management). Eds. T. Y. Bazarov, B. L. Eremin. Moscow, 1998. 423 p. (in Russian).
 13. *Upravlenie organizatsiyey: uchebnik* (The management of the organization: manual). Eds. A. G. Porshnev, Z. P. Rummyantseva, N. A. Salomatin, A. Ya. Kibanov. Moscow, 1999. 352 p. (in Russian).

Cite this article as:

Vaulin V. I., Sinqeev S. A. Adaptive Features of Professional Formation of Cadet-Pilot. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2017, vol. 17, iss. 2, pp. 223–228. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-2-223-228.
