

ДИДАКТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

УДК 374.7

Павлова Ольга Валентиновна

кандидат педагогических наук, доцент

заведующая кафедрой педагогики и андрагогики

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования «Институт непрерывного образования взрослых»

г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

olga_melent.eva@mail.ru

Для цитирования:

Павлова О.В. Дидактическая система обучения уволенных в запас военнослужащих // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2019. № 4 (9). С. 48–51.
URL: <http://vestnik-spvi.ru/2019/12/012.pdf>

Аннотация. В статье рассматривается содержательная и организационная специфика обучения военнослужащих, уволенных с военной службы в запас (отставку), а также предлагается разработанная автором модель дидактической системы обучения указанной категории лиц.

Ключевые слова: непрерывное образование, дидактическая система, уволенные в запас военнослужащие.

В настоящее время приходится решать самый сложный комплекс задач, связанных с социальными последствиями уволенных в запас военнослужащих; он получил название социальной адаптации военнослужащих, уволенных в запас или в отставку. Примем во внимание, что в среднем возраст увольняемых в запас составляет в среднем 40–45 лет. Это люди, находящиеся в середине периода трудоспособности, которые могут и хотят еще не один десяток лет работать. Поэтому стержневой задачей адаптации военнослужащих, уволенных в запас, является задача их трудоустройства.

Большой вклад в науку по изучению проблем адаптации военнослужащих, уволенных в запас, внесли такие военные ученые, как Е.Д. Богатырев, Л.Г. Егоров, А.В. Иваницкий, М.В. Кибакин, А.В. Корвников, Ю.В. Мамонтов, А.И. Мищенко, В.П. Петров, В.Л. Примаков, Ж.Г. Сенокосов, Б.Е. Шелест и другие.

Безусловно, само по себе увольнение из рядов Вооруженных Сил связано со сменой социального статуса, особого воинского уклада профессиональной деятельности, характера взаимоотношений в воинском коллективе и даже быта на жизнь гражданскую, совсем непривычную для военного человека. Это является резким переломом, оказывающим серьезное влияние на личность увольняемого военнослужащего, особенно когда увольнение происходит вынужденно, по приказу. Уже это обстоятельство требует социальной адаптации. Кроме этого, на данную проблему накладывается другая, еще более драматичная – значительные сложности, а порой и невозможность трудоустройства. Отметим, что в процессе обучения в военном учебном заведении военнослужащие, помимо военной, приобретают также и гражданскую специальность. Однако далеко не всегда даже в крупных городах есть устойчивый спрос на рынке труда на эти специальности. Что же касается небольших городов, где большинство жителей – военнослужащие воинской части, то шансов найти там после увольнения в

запас работу по специальности практически нет. В последнем случае возникает третья проблема – переезд военнослужащего и всех членов его семьи на новое место жительства, в другой город, а то и в другой регион. Это обстоятельство резко усиливает необходимость проведения различных мер по социальной адаптации военнослужащих и членов их семей к различным сторонам их жизни в новых условиях. Одновременно им всем приходится адаптироваться к новой работе, а то и к ее поискам, к новой специальности, к новому коллективу, к новой городской среде, к новым соседям, к новому статусу, к новой школе и многому другому.

Из вышесказанного становится ясно, что обучение гражданским специальностям может помочь социальной адаптации уволенных в запас военнослужащих и продолжению их трудовой деятельности, если оно будет рассматриваться как основная часть мероприятий по социализации военнослужащих и обеспечению возможностей продолжения трудовой деятельности. Согласно статистическим данным, только 3 % увольняемых в запас военнослужащих не планируют работать в гражданских организациях. [4]. В коммерческих структурах предпочли бы работать 51 человек, что составляет 25 %; на государственных предприятиях и в учреждениях – 49 человек (24 %); в структурах МВД, прокуратуры, налоговой инспекции, таможни – 33 (16,18 %); в сфере транспорта и связи – 28 (13,7 %); в строительстве – 20 (10 %); в государственном и муниципальном управлении – 17 (8,33 %); в сельском хозяйстве – 8 (3,9 %); в сфере образования – 6 (2,9 %); в торговле и общественном питании, бытовом обслуживании – 4 (2 %) [3].

Благодаря переобучению, военнослужащие, уволенные из силовых ведомств и уволенные с военной службы, смогут приобрести необходимые для трудоустройства по специальностям компетенции, которые в гражданском секторе имеют приоритетное значение, тем самым повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Немаловажным при этом оказывается фор-

мирование в процессе обучения потенциала последующего профессионального и личностного роста военнослужащих, уволенных в запас.

Необходимо учесть и то, что обучение может в число своих целей включать не только подготовку по профессии, пользующейся спросом на рынке труда, но и задачи социальной адаптации с использованием различных методов. Здесь уместно вспомнить об адаптивных дидактических системах образования, в основе которых и лежит идея формирования множественной взаимной адаптации.

Дидактическая система – это определенная целостная структура осуществления образования, которая отличается не только собственными критериями, но и обозначенными позициями и взглядами на этот процесс. Под дидактической системой понимается выделенное по определенным критериям целостное образование. Дидактические системы характеризуются внутренней целостностью структур, образованных единством целей, организационных принципов, содержания, форм, методов и средств обучения [5]. Основу процесса обучения составляют психолого-педагогические концепции, которые часто называют дидактическими системами. Основными дидактическими концепциями, проверенными и обоснованными в практике военного образования, являются следующие теории обучения:

- ассоциативно-рефлекторная (в соответствии с этой теорией сформулированы дидактические принципы, разработано большинство методов обучения);

- поэтапное формирование умственных действий и понятий (качество приобретаемых знаний, умений и навыков (компетенций), развитие умственных способностей зависит от правильности создания ориентировочной основы деятельности);

- проблемно-деятельностное обучение (в процессе обучения создаются специальные условия, в которых обучающиеся, опираясь на приобретенные знания, самостоятельно осмысливают учебную проблему, мысленно и практически действуют в целях поиска и обоснования наиболее оптимальных вариантов ее решения);

- концепция программированного обучения [1].

Специфику содержания обучения определяют как очерченный выше комплекс основных задач, так и особенности контингента – лиц, уволенных в запас с военной службы. Здесь можно отметить целый ряд оснований.

Во-первых, поскольку основной целью обучения уволенных в запас гражданским специальностям является трудоустройство и успешная работа по новой специальности, то и обучение должно вестись по специальностям, пользующимся широким спросом на рынке труда.

Во-вторых, основная масса военнослужащих, уволенных в запас, имеет, как правило, высшее образование. И для них после увольнения занятие малоквалифицированным трудом чревато серьезным кризисом, даже разрушением личности. Поэтому из гражданских специальностей,

пользующих спросом на рынке труда, необходимо для переподготовки офицеров выбирать те, которые требуют квалифицированного интеллектуального труда.

В-третьих, признавая всю важность малого бизнеса и предпринимательства для развития отечественной экономики, следует принять во внимание, что уволенные в запас военнослужащие склонны, скорее всего, работать в крупных государственных предприятиях и службах или работать в качестве наемного работника в малом предприятии, нежели создавать собственный бизнес. Поэтому целесообразно учесть это обстоятельство при выборе содержания обучения. И само содержание подготовки должно быть конкретным, соответствующим именно данной специальности и ее актуальному состоянию, т.е. как можно более современным. Это содержание помимо части, относящейся к знаниям, необходимым для выполнения работ по данной специальности на уровне достаточной компетенции, должно, прежде всего, и главным образом содержать рецептурную часть: конкретные навыки и умения, охватывающие основной спектр работ по специальности. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда трудно устроиться на работу, не обладая готовыми умениями и навыками, и никто не даст пришедшему на работу после переподготовки военнослужащему много времени на вхождение в должность по новому месту работы. Кроме того, сами уволенные в запас, как люди взрослые, которым нужно содержать семью, не имеют возможности долго оставаться, образно говоря, в учениках.

Не только умения, но и знания большей частью должны быть рецептурными, относящимися к конкретным методам, приемам, алгоритмам, а не к общим теоретическим схемам. Военнослужащие всей своей профессиональной биографией ориентированы на решение конкретных задач в достижении четко поставленных целей. Знания, умения и навыки должны жестко отбираться по принципу необходимой достаточности. Лица, уволенные в запас с военной службы, не имеют финансовой возможности посвящать переподготовке длительный срок. Поэтому необходимо использовать тот багаж знаний, умений и навыков, профессионального опыта и компетенций, которые уже имеются у военнослужащих, готовящихся к увольнению или уже уволенных в запас. Это позволит избежать ненужных повторений уже известного материала в процессе переподготовки и сократить ее сроки.

Говоря шире, необходимо адаптировать содержание обучения к имеющемуся исходному уровню знаний, умений и навыков. В ряде случаев необходимо вводить подготовку, по содержанию предваряющую основную программу обучения.

Существенный удельный вес в общем объеме обучения должна занимать практика на местных предприятиях и фирмах. Без этого очень трудно трудоустроиться после переподготовки, так как работодатели предпочитают принимать на работу лиц с опытом работы по специальности; трудно добиться быстрой вработываемости на

новом рабочем месте и наконец, данный фактор снижает уверенность в своих силах у военнослужащих, проходящих переподготовку, и усиливает у них психологическую напряженность.

Содержание подготовки должно включать тренинги и семинары, направленные на формирование уверенного поведения, навыков сня-

тия стрессов, умения конструктивно взаимодействовать в сложных ситуациях, навыков успешного прохождения интервью с работодателем. Подобный спектр навыков и умений повышает конкурентоспособность уволенного в запас военнослужащего на рынке труда.

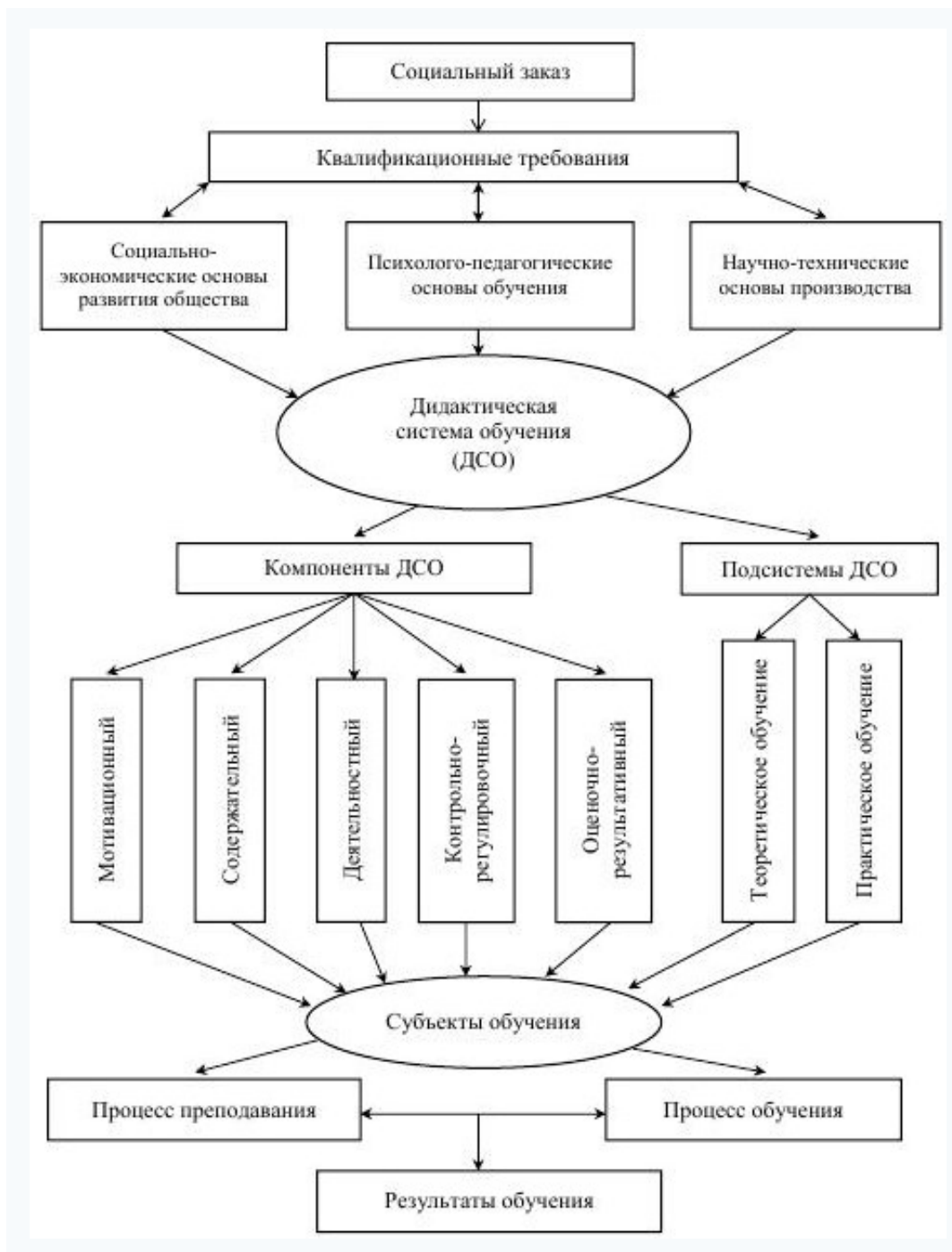


Рисунок – Модель дидактической системы обучения уволенных с военной службы военнослужащих

Для переподготовки военнослужащих в крупных городах может быть целесообразным включение в подготовку предметов, которые не относятся к непосредственному содержанию специальности, но формируют навыки, дающие существенное конкурентное преимущество. Чтобы не удлинять сроки переподготовки, в ряде случаев, когда для успешного трудоустройства военнослужащему не хватает одной специализированной

группы навыков, можно все время переподготовки посвятить им. Примером может служить владение иностранным языком или навыки работы на персональном компьютере.

Специфика задач обучения уволенных в запас военнослужащих гражданским специалистам влияет также и на специфику организации такого обучения. Оно проводится, как правило, в специализированных центрах, либо по специа-

лизированным учебным программам. Специализированные центры переподготовки организованы Министерством обороны Российской Федерации, Федеральной службой занятости и Министерством науки и высшего образования. Ряд центров является структурными подразделениями министерств и региональных департаментов.

Переподготовка лиц, уволенных с военной службы в запас (отставку), проводится в рамках Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. В ней установлен повышенный возрастной ценз для поступающих на обучение лиц, уволенных с военной службы (40 лет вместо 35 лет, как для остальных категорий кандидатов). Основы программы переподготовки военнослужащих установлены в приказе Министра обороны Российской Федерации от 21 октября 2015 г. № 630 «О порядке и условиях профессиональной переподготовки по одной из гражданских специальностей отдельных категорий военнослужащих – граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту».

Начав действовать как чисто учебные центры, в настоящее время они решают также задачи трудоустройства прошедших переподготовку военнослужащих и организационно включают штатных работников, занимающихся их трудоустройством. Наряду с учебными центрами организуются бизнес-инкубаторы, где лица, уволенные с военной службы, прошед-

шие переподготовку и склонные к предпринимательской деятельности, получают организационную и финансовую поддержку для начального периода становления своего дела.

Ряд учебных центров имеет филиалы в местах компактного проживания военнослужащих (военные городки, закрытые малые города).

Перспективной организационной формой переподготовки по ряду специальностей является дистанционное обучение.

Такая профессиональная переориентация по поиску и подбору новой работы как самостоятельная деятельность военнослужащих, уволенных в запас, будет строиться на понимании общих закономерностей этого процесса, прогнозировании своих возможностей и изменении психического состояния, знании основных факторов, влияющих на успех перехода от военной жизни к гражданской [2].

Обеспечение успешной социально-психологической адаптации уволенных в запас военнослужащих – это проблема не только личностная, но и государственная. Благодаря решению этой проблемы, военнослужащие запаса смогут безболезненно перейти к новым видам деятельности, что позволит обществу эффективно использовать подготовленных специалистов в интересах экономического развития, тем самым поможет данной категории населения на равных конкурировать с другими специалистами на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Военная дидактика. Актуальные вопросы профессионального обучения военнослужащих [Электронный ресурс]. URL: https://studme.org/144647/pedagogika/voennaya_didaktika (дата обращения: 23.11.2019).
2. Гатвинский А.Н., Слабнина Е.В. Профессиональная адаптация военнослужащих, уволенных в запас: методическое пособие. Саратов: Изд-во «ПМУЦ», 2002. 34 с.
3. Мурадов И.А. Методические подходы к адаптации военнослужащих запаса в системе предпринимательства: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мурадов Игорь Анатольевич. Великий Новгород, 2007. 181 с.
4. Переподготовка военнослужащих, увольняемых в запас / OTRUDE.com [Электронный ресурс]. URL: <https://otrude.com/uvolnenie/s-voennoj-sluzhby/perepodgotovka-voennosluzhaschih-zapasa/> (дата обращения: 18.11.2019).
5. Радевская Н.С. Дидактическая система повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения // Человек и образование. 2011. № 3. С. 57–60.

DIDACTIC SYSTEM TRAINING OF RETIRED MILITARY PERSONNEL

Pavlova Olga Valentinovna

*PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical sciences), Docent
Chair of the Department of Pedagogy and Andragogy
Federal state budgetary educational institution of additional professional education
Institute of Adult Continuing Education
Saint-Petersburg, Russian Federation*

Abstract. The article deals with the content and organizational specifics of the training of retired military personnel, the author proposes a model of the didactic system of training of discharged in the military reserve .

Keywords: continuing education, didactic system, retired military personnel .