

МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ОФИЦЕРА

Пронина И.В.

Россия, войсковая часть 61460, г. Тамбов

IPronina@yandex.ru

В настоящее время в общественной жизни постепенно происходит замена парадигмы «человека знающего», вооруженного системой знаний, умений, навыков, на парадигму «человека, подготовленного к жизнедеятельности», который обладает способностями активно и творчески мыслить, действовать, саморазвиваться, а также интеллектуально, нравственно, физически самосовершенствоваться. «Образованный человек» - это теперь не только человек, получивший знания, умения, навыки, но и человек, сформированный как личность, способный к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию.

Особую значимость эти тенденции приобретают в Вооруженных Силах Российской Федерации. Достижение качественно нового уровня российской армии, переход на новые принципы ее комплектования, использование новых военных технологий, вооружения и военной техники предъявляют более высокие требования к уровню профессиональной компетентности военных кадров, развитию их профессионально-значимых качеств.

Существующие целенаправленно-организуемые формы подготовки офицеров уже не могут охватить тот большой круг задач, которые в настоящее время предъявляются к офицерскому составу. Достаточно важным в настоящее время представляется закономерность эффективного формирования личности офицера с задействованием его личных усилий и резервов. Не случайно профессиональное саморазвитие офицера в последнее время стало рассматриваться как специфический вид военно-профессиональной деятельности офицера, как неотъемлемый компонент его подготовки и переподготовки.

Профессиональное саморазвитие офицера, на наш взгляд, можно трактовать как сознательный, непрерывный, целенаправленный процесс профессионального становления личности офицера с целью ее эффективной самореализации в профессиональной деятельности на основе внутренне значимых устремлений и внешних влияний. Главной целью профессионального саморазвития является достижение вершины профессионализма деятельности офицера.

Методы профессионального саморазвития, с нашей точки зрения, можно рассматривать как совокупность способов достижения цели профессионального саморазвития офицера (формирование профессионально развитой личности офицера), совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения действительности [1].

Профессиональное саморазвитие офицера может осуществляться следующими методами:

- методы развития профессионального самосознания;
- методы развития профессиональных знаний, умений, навыков;
- методы стимулирования профессиональной деятельности;
- методы контроля процесса профессионального саморазвития офицера [2].

1). К методам развития профессионального самосознания офицера можно отнести метод взаимонаблюдения и метод взаиморефлексии.

Метод взаимонаблюдения основывается на наблюдении за профессиональным саморазвитием офицера, которое может осуществляться на разных уровнях: на личностном уровне, на уровне подразделения, на уровне отдельного воинского формирования (воинская часть, научно-исследовательский институт и др.), на уровне вида или рода войск. Эффективное наблюдение должно осуществляться в соответствии с заранее разработанной программой, которая включает цель и задачи наблюдения, указание объекта, способов фиксации и общей продолжительности наблюдений.

Для стимулирования развития профессионального самосознания офицера положительный эффект также дает метод взаиморефлексии. В зависимости от объекта взаиморефлексии, можно выделить два уровня. Первый уровень связан с «образом офицера», т.е. понимание офицером, как его видят и воспринимают сослуживцы. Второй уровень связан с осознанием тех существенных воздействий, которые оказывает офицер как личность и которые могут быть определены как влияние духовного мира на личность офицера. Данный уровень характеризует более глубокие размышления о самом себе как о личности и профессионале, а также оказывает наиболее успешное стимулирование развития профессионального самосознания офицера [3].

2). Методы развития профессиональных знаний, умений, навыков офицера занимают очень важную роль, т.к. современные тенденции в обществе требуют от офицеров оперативного и рационального использования в повседневной деятельности и в боевой обстановке новых достижений науки и военной техники, новых методик, приемов, форм обучения и воспитания личного состава. В этих условиях значительно возрастает роль профессиональных знаний, умений, навыков, которые дают возможность офицеру с научно обоснованной точки зрения определять и реализовывать содержательные, организационно-педагогические и процессуально-действенные средства обучения и воспитания личного состава и являются важнейшим показателем педагогического мастерства офицера.

В качестве основных методов развития профессиональных знаний, умений, навыков офицера можно выделить игровое проектирование и метод взаимного компромиссного согласования.

Игровое проектирование основывается на создании или совершенствовании объектов профессиональной деятельности (научно-исследовательских разработок, методических указаний, учебных пособий, справочных материалов, программ обучения и т.п.). Игровое проектирование не только способствует развитию профессиональных знаний, умений, навыков офицера, но и демонстрирует совершенно иной взгляд на изучаемый объект (или процесс) с непривычной для участника обучения точки зрения, позволяющей увидеть значительно больше, что и является познавательным эффектом [4].

Формы проведения игрового проектирования могут быть различными (презентация, мозговая атака, тактические летучки и т.д.), но они должны основываться на наличии четкого механизма определения функционально-ролевых интересов участников, алгоритма разработки проекта, механизма экспертной оценки или игрового испытания проекта и др.

Метод взаимного компромиссного согласования по своей форме может быть реализован в виде совещаний, воспитательных бесед, подведений итогов боевой подготовки, работы с мнениями, изложенными письменно и т.д. Его суть состоит в том, что два или более участника в ходе совместной работы приходят к единому мнению, достигают консенсуса. Главная установка при согласовании направлена на достижение компромисса, решение поставленной задачи усилиями всех сторон.

3). Методы стимулирования профессиональной деятельности офицера направлены на активизацию его профессиональной деятельности на основе психологических способов воздействия. Среди наиболее эффективных методов можно выделить метод обратной связи и метод рейтинга.

Метод обратной связи основывается на неотъемлемом элементе любой системы управления - это связь. Прямая связь - это воздействие субъекта управления (командование воинской части, командира (начальник) подразделения) на объект (офицер) в виде приказов, приказаний, решений, рекомендаций и т.д. Обратная связь - это информация, исходящая от объекта управления (офицера) к субъекту управления (командиру). Существование обратной связи означает, что результат функционирования объекта управления определенным образом влияет на поступающие на него воздействия. Предпочтительным является такой вид связи, когда в результате взаимодействия субъекта и объекта управления (офицера и его командования) происходят изменения в рассматриваемой системе,

приводящие к качественному изменению первоначального состояния (развитие профессиональных и личностных качеств не только офицера, но и его командования). Кроме того, желаемым является активизация профессиональной деятельности офицера и его стремление к достижению новых профессиональных высот.

Метод рейтинга основан на применении инструмента индивидуальной оценки офицера. Официальное подведение итогов боевой подготовки каждого офицера (публичное признание заслуг (рейтинг) или «оценка» промахов (обратный рейтинг)) может выступать мощным социально-психологическим стимулом для офицеров, способным оказывать большое активизирующее влияние на их профессиональную деятельность и, как следствие, на их профессиональное саморазвитие.

4). Методы контроля процесса профессионального саморазвития офицера направлены на получение данных об успешности профессионального саморазвития офицера и обеспечивают систематическую и оперативную информацию о ходе данного процесса. В данную группу методов входят методы самоконтроля и методы коллективного контроля.

Самоконтроль профессионального саморазвития офицера может быть осуществлен в форме портфолио, который позволил бы оценивать не просто результат собственных действий, но и путь его достижения.

Для осуществления коллективного контроля и оценки широко используются отчеты о результатах боевой подготовки, отчеты о работе подразделений по итогам учебного периода, показательные занятия, офицерские собрания и др. В процессе осуществления данных мероприятий возможным представляется выявить и обсудить сильные и слабые стороны офицера.

Методы профессионального саморазвития офицера охватывают весь процесс его профессионального саморазвития. Представленные методы, на наш взгляд, должны стимулировать процесс профессионального саморазвития офицера, помогают выявлять и успешно решать возникающие у него проблемы, раскрывают новые возможности и перспективы профессионального саморазвития.

В целом, реализация методов профессионального саморазвития офицера должна быть направлена на совершенствование его военно-профессиональной квалификации и воинского мастерства, на его интеллектуальное, духовное и физическое развитие, которые, в свою очередь, должны обеспечивать уверенное исполнение каждым офицером должностных и специальных обязанностей в ходе повседневной деятельности и в боевой обстановке.

Литература

1. Военная педагогика / под общ. ред. А.А. Башлакова. М., 2008.
2. Вековцева Т.А., Резанович И.В. Методы профессионального саморазвития преподавателя вуза. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7649>
3. Подповетная Ю.В., Резанович И.В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя вуза. М., 2012.
4. Панфилова А.П. Игровое моделирование в деятельности педагога. М., 2006.