**УДК 159.9:355.23**

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

**КОМАНДИРОВ ПО ВОЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

**Петровская М.В., Купрейчук Н.В.**

*Военная академия, e-mail: mariana\_g@mail.ru*

**В статье исследуются возможности применения активных социально-психологических методов в формировании профессиональной идентичности будущих заместителей командиров по военно-политической работе. Авторы исходят из положения о том, что современные вызовы требуют от замполита не только глубоких теоретических знаний, но и устойчивой, целостной профессиональной позиции, основанной на личностном принятии корпоративных ценностей и норм.** **Социально-психологический тренинг рассматривается как метод, направленный на развитие профессиональной идентичности, через групповую работу, которая помогает участникам осознать себя как субъекта будущей профессиональной деятельности, сформировать позитивный образ «Я» и перспективный план профессионального развития.**

**Ключевые слова**: интерактивные методы, профессиональная идентичность, заместитель командира по военно-политической работе, социально-психологический тренинг, структура социально-психологического тренинга

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A METHOD**

**OF DEVELOPMENT PROFESSIONAL IDENTITY OF FUTURE**

**DEPUTIES COMMANDERS FOR MILITARY-POLITICAL WORK**

**Petrovskaya M.V., Kupreychuk N.V.**

*Military Academy, e-mail: mariana\_g@mail.ru*

**The article explores the possibilities of using active socio-psychological methods in forging the professional identity of future deputy commanders for military-political work. The authors proceed from the position that modern challenges require from the political scientist not only deep theoretical knowledge, but also a stable, holistic professional position based on personal acceptance of corporate values ​ ​ and norms. Socio-psychological training is considered as a method aimed at developing professional identity through group work, which helps participants to realize themselves as a subject of future professional activity, to form a positive image of "I" and a long-term plan for professional development.**

**Key words**: interactive methods, professional identity, deputy commander for military-political work, socio-psychological training, structure of socio-psychological training

Интерактивным называется такое обучение, которое основано на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействий. В психологии преподавателя центральное место занимает не отдельный курсант как индивид, а группа взаимодействующих обучающихся, которые обсуждают вопросы, спорят и соглашаются между собой, стимулируют и активизируют друг друга. При применении интерактивных методов сильнее всего действует на интеллектуальную активность дух соревнования, соперничества, состязательности, который проявляется, когда люди коллективно ищут истину. Кроме того, действует такой психологический феномен, как заражение (не подражание, а именно заражение), и любая высказанная соседом мысль способна непроизвольно вызвать собственную, аналогичную или близкую к высказанной или, наоборот, противоположную.

Вовремя такого занятия от преподавателя требуется гораздо больше активности и творчества, чем при пассивном, в форме пересказа вычитанных в книгах или давно известных истин. Интерактивные методы принесут наибольший эффект, не только обучающий, но и воспитательный, когда преподаватель будет влиять на обсуждение не только высказыванием научно аргументированной точки зрения, но и выражением своего личного отношения к проблеме, своей мировоззренческой и нравственной позиции. Формы участия преподавателя в дискуссии курсантов могут быть самыми разнообразными, но ни в коем случае не навязыванием своего мнения. Лучше всего это делать путем тонко рассчитанного управления ходом дискуссий, через постановку проблемных вопросов, требующих продуктивного мышления, творческого поиска истины. Преподаватель высказывает свою точку зрения лишь в порядке извлечения выводов из высказываний курсантов и аргументированного опровержения ошибочных суждений. Его позиция может совпадать с мнениями курсантов, поскольку они появились в результате наводящих вопросов преподавателя. Такими приемами можно не только направлять содержательную, интеллектуально-познавательную сторону обсуждения теоретических вопросов, но и конструировать совместную продуктивную деятельность, тем самым вляя на личностную позицию курсантов, превращая их учебную деятельность в учебно-воспитательную.

Таким образом, при интерактивных методах обучения совместная учебная деятельность курсантов, благодаря участию самого преподавателя в дискуссиях с ними как бы на равных, превращается в некую модель социального общения личностей в реальной творческой (продуктивной) деятельности, а непросто происходит взаимодействие деятельностей [1, 2].

Одним из эффективных методов интерактивного обучения, решающим задачи развития профессиональной идентичности, является социально-психологический тренинг.

Почему социально-психологический тренинг идеально подходит для этой задачи?

Профессиональная идентичность замполита ‒ это не просто набор знаний (уставы, законы), а сложное, многокомпонентное образование, включающее:

1. Ценности и смыслы: понимание своей роли не как «надзирателя», а как воспитателя, лидера, наставника, защитника прав военнослужащих.

2. Личностные качества: коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, лидерский потенциал, рефлексивность, уверенность в себе.

3. Навыки и компетенции: эффективного общения, разрешения конфликтов, ведения переговоров, публичных выступлений, проведения воспитательных мероприятий.

4. Самоосознание: четкое понимание своих сильных и слабых сторон в контексте будущей профессии.

Социально-психологический тренинг, в отличие от лекций или семинаров, является деятельностным, практико-ориентированным и рефлексивным методом. Он позволяет не узнать о необходимых качествах, а прожить их в безопасной учебной среде, отработать и «примерить» на себя профессиональную роль [3, 4].

Социально-психологический тренинг для будущих заместителей командиров по военно-политической работе должен быть комплексным и включать несколько блоков:

1. *Тренинг самопознания и ценностно-смысловой сферы*

Цель: Осознание мотивов выбора профессии, формирование адекватного «Я-образа» будущего заместителя командира по военно-политической работе.

Примерные упражнения:

«Мои сильные стороны как будущего замполита»: анализ и презентация своих качеств;

«Колесо баланса замполита»: оценка развития ключевых компетенций (знания, навыки, личные качества);

«Ценности моей будущей профессии»: ранжирование и обсуждение таких ценностей, как «долг», «честь», «справедливость», «забота о подчиненных»;

«Я – идеальный замполит через 5 лет» (проективная методика): создание и защита коллажа или устного рассказа.

2. *Тренинг коммуникативной компетентности*

Цель: развитие навыков эффективного общения, лежащего в основе всей работы заместителя командира по военно-политической работе.

Примерные упражнения:

«Активное слушание»: отработка техник эмпатического слушания, парафраза, резюмирования (например, в парах «беседа с подчиненным, у которого проблемы в семье»);

«Невербальная коммуникация»: упражнения на понимание языка телодвижений, мимики, интонации;

«Техники задавания вопросов»: обучение задавать открытые, уточняющие, проблемные вопросы для глубокого понимания ситуации;

«Обратная связь»: освоение моделей конструктивной обратной связи (например, «Модель бутерброда»: положительный момент ► критика ► поддержка/предложение).

3. *Тренинг разрешения конфликтов и ведения переговоров*

Цель: формирование навыков анализа конфликтной ситуации и выбора стратегии ее конструктивного разрешения.

Примерные упражнения:

«Ролевые игры»: моделирование типичных конфликтных ситуаций в воинском коллективе (между военнослужащими разных призывов, между подчиненным и командиром, на национальной почве);

«Анализ кейсов»: разбор реальных или смоделированных сложных ситуаций;

«Отработка алгоритма медиации»: техники посредничества между конфликтующими сторонами.

4. *Тренинг лидерства и публичного выступления*

Цель: развитие способности уверенно вести за собой, вдохновлять и мотивировать коллектив.

Примерные упражнения:

«Презентация идеи»: короткое выступление перед коллективом на актуальную тему (например, о важности физической подготовки);

«Мотивационная речь»: проведение агитационного мероприятия (например, ко Дню Победы);

«Деловые игры»: например, «Офицерское собрание», где нужно отстоять свою точку зрения по тому или иному вопросу.

Ниже приводится примерная структура социально-психологического тренинга.

Занятие 1: Знакомство. Ценности и образ «Я» (формирование доверительной атмосферы, диагностика исходного уровня идентичности).

Занятие 2: Я как коммуникатор (активное слушание, невербальное общение).

Занятие 3: Конфликт – ресурс для развития (стратегии поведения в конфликте, анализ случаев).

Занятие 4: Лидер и оратор (навыки публичного выступления, основы мотивации).

Занятие 5: Интеграция. Я – будущий замполит (комплексная ролевая игра, подведение итогов, рефлексия пройденного пути).

К преимуществам применения социально-психологического тренинга можно отнести:

• Безопасность. Ошибки в тренинге – это опыт, а не катастрофа. Это позволяет экспериментировать с моделями поведения.

• Обратная связь. Будущий специалист получает «сигналы» не только от тренера, но и от коллег-сокурсников, что расширяет его восприятие.

• Практичность. Навыки отрабатываются в действии, а не в теории, что повышает вероятность их переноса в реальную службу.

• Ускорение формирования идентичности. Групповая динамика и интенсивное погружение в профессиональный контекст способствуют более быстрому «принятию роли».

Таким образом, социально-психологический тренинг ‒ это не дополнение к профессиональной подготовке будущих замполитов, а ее центральный, стержневой элемент. Он позволяет трансформировать абстрактные знания и нормы уставов в личностно-осмысленные, прожитые и отработанные модели поведения. Именно через механизмы самоисследования, обратной связи и проживания профессиональных ситуаций в группе и происходит тот качественный скачок от курсанта к офицеру-воспитателю, который и составляет суть формирования профессиональной идентичности.

**Список источников**

1 Гут А.В., Куликова В.Ю., Гут В.С. Социально-психологический тренинг как метод активного обучения // сборник материалов Всероссийской военно-научной конференции «Роль гуманитарных и социально-экономических дисциплин в подготовке слушателей и курсантов военных образовательных организаций Минобороны России: проблемы и пути их решения» (г. Казань, 14 ноября 2024 года). Казань: КВТКУ, 2024. С.75-79.

2 Кохановская И.А. Социально-психологический тренинг как активный метод практической психологии // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. №2(54). С.237-240.

3 Нестерова В.В. Социально-психологический тренинг как метод развития личности в юношеском возрасте // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2019. №1. С.213-217.

4 Пожидаева Е.Ю., Колеватова А.С. Социально-психологический тренинг как метод воздействия на личностные и поведенческие характеристики людей // Современное педагогическое образование. 2022. №8. С.54-59.

**Spisok istochnikov**

1 Gut A.V., Kulikova V.YU., Gut V.S. Social'no-psikhologicheskij trening kak metod aktivnogo obucheniya // sbornik materialov Vserossijskoj voenno-nauchnoj konferencii «Rol' gumanitarnykh i social'no-ehkonomicheskikh disciplin v podgotovke slushatelej i kursantov voennykh obrazovatel'nykh organizacij Minoborony Rossii: problemy i puti ikh resheniYA» (g. Kazan', 14 noyabrya 2024 goda). Kazan': KVTKU, 2024. S.75-79.

2 Kokhanovskaya I.A. Social'no-psikhologicheskij trening kak aktivnyj metod prakticheskoj psikhologii // Skif. Voprosy studencheskoj nauki. 2021. №2(54). S.237-240.

3 Nesterova V.V. Social'no-psikhologicheskij trening kak metod razvitiya lichnosti v yunosheskom vozraste // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sovremennoj psikhologii. 2019. №1. S.213-217.

4 Pozhidaeva E.YU., Kolevatova A.S. Social'no-psikhologicheskij trening kak metod vozdejstviya na lichnostnye i povedencheskie kharakteristiki lyudej // Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie. 2022. №8. S.54-59.