

тогда как 12 % респондентов не пользуются мобильными телефонами и не пользуются услугами сети Интернет.

Среди наиболее востребованных форм проведения свободного времени респонденты определили следующие: читать книги, газеты, журналы (25%), смотреть телевизор (30%), общаться с друзьями – 25%, заниматься подсобным хозяйством – 10%, посещать кружки в учреждении социального обслуживания – 10%.

Большинство респондентов (80%) довольны тем, как они проводят свое время, тогда как 20% опрошенных не довольны проведением своего досугового времени. Следует отметить, что те граждане, которые довольны проведением своего досуга, участвуют в различных формах и видах социально-активной деятельности (25% участвуют в деятельности советов пожилых граждан при местных исполнительных и распорядительных органах, 30% принимают участие по собственной инициативе в общественных опросах, 20% пишут обращения в государственные организации (рекомендации, жалобы), 25% участвуют в волонтерской деятельности. Большинство опрошенных довольны тем, что у них появилась возможность приобретать новые знакомства, расширять общественные связи.

Среди наиболее важных аспектов деятельности ТЦСОН респонденты выбрали: близость к дому – 38%, удобное расписание работы – 20%, хорошие преподаватели, качественно ведущие занятия – 10%, техническое оснащение и качественный ремонт – 10%, интересные занятия, дружный коллектив – 12%, положительные отзывы знакомых – 10%. Соответственно, большинство опрошенных отмечают интересные занятия, удобное расписание работы, качественный ремонт и хорошее материальное оснащение.

**Заключение.** Таким образом, в ходе исследования среди лиц пожилого возраста, являющихся клиентами ГУ «ТЦСОН Железнодорожного района г. Витебска» было выявлено, что большинство опрошенных участвуют в активной жизни, включая досуговую и общественную деятельность. На определенное число опрошенных выход на пенсию оказал отрицательное влияние, которое выражается в нарушении психического состояния здоровья, появление чувства одиночества, ненужности. Среди представителей пожилого возраста есть и те, выход на пенсию у которых связан с появлением свободного времени, возможности уделять больше времени себе и семье. Соответственно, можно предположить, что ведение активного образа жизни, участие в волонтерской деятельности, кружковой работе помогает поддерживать респондентам качество жизни и здоровья.

1. Селевко, Г.К. О проблеме здоровья / Г.К. Селевко, Н.Ю. Синягина // Здоровье всех от А до Я. – 2018. – № 1. – С. 2-10.
2. Министерство здравоохранения Республики Беларусь. Здоровье населения – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.minzdrav.by](http://www.minzdrav.by). <http://www.naturalmedics.by/dots-889-1.html> – Дата доступа: 03.10.2025.
3. Коляго, Ю.Г. Адаптация к старости: качество жизни, образование, активное долголетие, культура / Ю.Г. Коляго, В.А. Коляго // Дополнительное образование взрослых: формальное, неформальное, информальное : сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25-26 нояб. 2021 г. / Белорус. гос. пед. ун-т ; редкол.: И.В. Шеститко [и др.] ; науч. ред. Ю.Н. Кислякова. – Минск, 2021. – С. 129-133.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ОВД: АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИЙ И БЕЛОРУССКАЯ СПЕЦИФИКА**

***Соболевская Е.А.,***

*магистрант ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Стреленко А.А., канд. психол. наук, доцент*

**Ключевые слова.** Профессиональная адаптация, молодые сотрудники ОВД, теоретические подходы, личностный адаптационный потенциал, профессиональная деформация, управление персоналом.

**Keywords.** Professional adaptation, young police officers, theoretical approaches, personal adaptation potential, professional deformation, personnel management.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД обусловлена ее прямым влиянием на эффективность кадровой политики ведомства. В Республике Беларусь данная проблема требует особого рассмотрения, поскольку исто-

рия становления ее организационно-психологического обеспечения насчитывает немногим более двух десятилетий – официальной точкой отсчета является 31 января 2005 года, когда были созданы первые психологические подразделения. Это обуславливает необходимость разработки научно обоснованных моделей адаптации в системе ОВД, учитывающих как современные вызовы, так и относительную новизну инфраструктуры для их решения.

Профессиональная адаптация в контексте правоохранительной деятельности представляет собой не просто процесс введения в должность, а сложный, динамичный феномен, объединяющий процесс и результат. Ключевым критерием его успешности выступает эффективность как отдельного сотрудника, так и системы управления персоналом в целом. Поэтому исследование адаптации не теряет своей актуальности, особенно в условиях специфической организационной культуры силовых структур.

Целью настоящего исследования является обобщение теоретических взглядов на процесс профессиональной адаптации применительно к деятельности психологических подразделений по адаптации молодых сотрудников ОВД Республики Беларусь.

**Материал и методы:** в качестве исследовательских методов использовались теоретические методы: сравнение, обобщение, классификация.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования обобщенных данных для разработки практических адаптационных методик в деятельности МВД.

**Результаты и их обсуждение.** Несмотря на широкую изученность понятия «адаптация», в науке отсутствует единое мнение относительно его сущности. Как верно отметил еще Л. Плате, адаптация обладает двойственностью, являясь одновременно и состоянием, и процессом. Эта двойственность особенно ярко проявляется в деятельности молодых сотрудников МВД, где процесс усвоения норм постоянно переплетается с состоянием психофизиологического напряжения.

Ф.У. Тейлор (кон. XIX – нач. XX в.) положил начало идеи необходимости начальной ориентации работников. Ему же принадлежит утверждение об обязательном присутствии *наставника при «новичке»*, поскольку «даже хорошо натренированный к этому труду работник не может быть подготовлен к абсолютному пониманию данной науки без контроля и поддержки, в результате недостатков умственного обучения» [1, с. 12]. Новые условия работы, которые окружают «новичка», приносят дополнительные трудности его деятельности и ведут к изменениям ее результативности. Данная результативность оценивается соотношением внешних и внутренних факторов.

Классический принцип детерминации С.Л. Рубинштейна, где внешние условия преломляются через внутренние установки, является ключевым для понимания адаптации в МВД. Внешняя среда здесь – это строгая субординация, работа в условиях риска и высочайшая ответственность. Внутренние установки – это морально-волевые качества, правосознание и мотивация молодого сотрудника. Результативность его труда напрямую обусловлена тем, насколько успешно произошло это «преломление». В следствии того, что результаты труда обусловлены результатами процесса адаптации – адаптированностью, то и эффективность процесса адаптации находится в зависимости от множества внутренних установок, отражающих способности индивида к адаптации.

В зарубежной научной литературе также существуют различные подходы к пониманию термина «адаптация». Среди них особого внимания заслуживает концепция социальных фактов Э. Дюркгейма, которая в полной мере применима к ОВД как к структуре с жесткими нормами и «принудительной силой» корпоративной культуры. Также ролевая теория Дж. Г. Мида, объясняющая, что адаптация молодого сотрудника – это в первую очередь усвоение социальной роли «милицейского» с ее специфическими правами, обязанностями и моделью поведения. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, где столкновение с негативными сторонами службы (негатив от общества) вызывает у молодого сотрудника сильный психологический дискомфорт. Успешная адаптация в этом ракурсе – это поиск механизмов для снижения этого диссонанса.

В странах СНГ существует достаточно многообразное понимание термина «адаптация». Н.А. Свиридов (1974), а в след за ним О.И. Зотова, И.К. Кряжева (1977) рекомендуют критерии социальной адаптации подразделять на объективные и субъективные. К первой группе, по их мнению, относятся плодотворность труда и ряд других объективных показателей, а к субъективным критериям – «удовлетворенность личности (осознанная и неосознанная), отношение к различным аспектам и условиям деятельности и общения, а также себе самой» [2, с. 20]. Однако, на наш взгляд, в условиях правоохранительных органов субъективный критерий «удовлетворенности» часто вытесняется критерием «функциональной пригодности» – способности выполнять служебные задачи вне зависимости от личного комфорта.

М.П. Будякина и А.А. Русалинова полагают, что результативность получения специальных знаний оказывает влияние на социальную адаптацию новичка в новом для него коллективе с одной стороны и на его отношение к этому коллективу с другой. С другой стороны, глубина ввода начинающего работника в социальную жизнь организации связана с его успехами в профессиональном деле [3, с. 113].

А.Г. Маклаков рассматривает адаптацию в комплексе, как развивающееся явление (приспособления к внешней среде), и одновременно как характеристику каждого живого организма. Данная характеристика выявляет умение человека адаптироваться к меняющимся условиям окружающей среды, т.е. адаптационные возможности. Они являются совокупностью психологических и интеллектуальных особенностей, влияющих на эффективность противостояния человека воздействию факторов внешней среды. «Данные психологические особенности личности взаимосвязаны и составляют одну из интегральных характеристик психического развития личности – личностный адаптационный потенциал». Личностный адаптационный потенциал обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации и определяется степенью соответствия «нормальному интервалу» психической и социально-нравственной нормативности. В него входят поведенческая регуляция, коммуникативные способности и уровень морально-нравственной нормативности [4, с. 650].

Таким образом, в данном подходе вводится понятие «личностного адаптационного потенциала» (ЛАП). Для сотрудника МВД ЛАП – это интегральная характеристика, включающая:

1. Уровень поведенческой регуляции (способность контролировать поведение в стрессовых ситуациях).
2. Коммуникативный потенциал (умение выстраивать отношения как в коллективе, так и с гражданами).
3. Уровень морально-нравственной нормативности (что является барьером для профессиональной деформации).

По мнению Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина адаптация – это процесс развития ознакомления работника с работой организации и коррекция своего поведения в соответствии с запросами общества.

В трудах В.Р. Веснина дается следующее определение понятию адаптация: это приспособление «новичка» к внутренним условиям работы и социальному окружению. В этот период осуществляется доскональное знакомство с окружением и своими трудовыми обязанностями; освоение поведенческих стереотипов [5, с. 72].

А.Я. Кибанов видит в адаптации взаимосвязанное приспособление сотрудника и предприятия, основанные на постепенном внедрении работника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия работы. Процесс взаимного приспособления, или адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе [6, с. 224].

Определения, данные отечественными учеными (Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, А.Я. Кибанов), подчеркивают двусторонность адаптации («взаимное приспособление» сотрудника и организации). В контексте МВД организация (ведомство) обладает несрав-

нимо большим ресурсом влияния, однако и от личностных качеств «новичка» зависит очень многое. По нашим наблюдениям, молодые специалисты с высоким ЛАП успешно адаптируются даже при несовершенстве организационных процедур, в то время как сотрудники с низким потенциалом «выгорают» или деформируются даже в благополучном подразделении.

**Заключение.** Таким образом, профессиональная адаптация молодых сотрудников МВД – это многокомпонентный процесс, включающий организационное, профессиональное, социально-психологическое и психофизиологическое измерения, протекающий в условиях экстремального характера службы.

Теоретический анализ позволил выявить, что для описания данного процесса наиболее релевантны интегративные модели, учитывающие как объективные организационные факторы (роль наставничества, корпоративная культура), так и субъективные личностные особенности (адаптационный потенциал). Специфика адаптации в ОВД Республики Беларусь во многом определяется относительной новизной системы психологического сопровождения, что требует целенаправленного формирования организационной культуры, поддерживающей молодых специалистов.

Существующие теоретические подходы (от ролевых теорий до концепции когнитивного диссонанса) предоставляют обширную базу для анализа, однако требуют адаптации к конкретно-историческим и институциональным условиям белорусских правоохранительных органов.

Эффективная адаптация – это не просто «введение в должность», а стратегическая инвестиция в будущее ведомства. Снижая уровень стресса и профессиональной деформации на старте карьеры, организация не только повышает оперативную эффективность, но и сохраняет кадры, формируя лояльного и профессионально устойчивого сотрудника.

1. Чибикина, Т.В. Концепции адаптации персонала в трудах отечественных и зарубежных ученых / Т.В. Чибикина, Е.В. Савченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – Т.7. – №3. – С. 11–14.

2. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика: моногр. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – Москва: МГПУ, 2022. – 524 с.

3. Арапова, О.И. Феномен адаптации. Теоретический обзор / О.И. Арапова // Психология. Психофизиология. – 2023. – Т. 16. – №. 3. – С. 111–122.

4. Никитин, С.В. Социально-педагогическая адаптация как проблема психолого-педагогической науки / С.В. Никитин // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2022. – Т. 27. – № 3. – С. 646–654.

5. Корнева, О.А. Понятие «социальная адаптация» в междисциплинарном дискурсе / О.А. Корнева, А.А. Бесчасная // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – №. 3. – С. 66–78.

6. Глинский В.В. Адаптация и координация – взаимосвязанные процессы управления изменениями / В.В. Глинский, Е.В. Фрейдина, Л.К. Серга // Известия Байкальского государственного университета. – 2024. – Т. 34. – №. 2. – С. 216–231.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

***Солдатова К.Д.,***

*студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Михайлова Е.Л., канд. пед. наук, доцент*

**Ключевые слова.** Эмоциональный интеллект, децентрация, педагогические технологии, игровая деятельность, социально-коммуникативное взаимодействие, профессиональные потребности педагогов.

**Keywords.** Emotional intelligence, decentralization, pedagogical technologies, game activities, social and communicative interaction, professional needs of teachers.

В условиях стремительных изменений современного мира, когда жизнь становится всё сложнее и динамичнее, развитие эмоционального интеллекта (ЭИ) у обучающихся начальных классов становится ключевым для их успешной адаптации, эффективного общения и формирования гармоничной личности.